

**Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta**

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**Právní skutečnosti vedoucí ke vzniku, změně či zániku  
základních individuálních pracovněprávních vztahů**

**Legal facts leading to the formation, alteration  
or termination of basic individual labour relationships**

Zpracoval: Mgr. Ladislav Dolanský

Konzultant: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Plzeň, 2012

## **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Plzni dne 6. 6. 2012

Ladislav Dolanský

Plzeň, červen, 2012

## **Poděkování**

Rád bych vyjádřil své poděkování všem, kteří mi s vypracováním této práce nějakým způsobem pomohli a bez jejichž větší či menší míry asistence bych tuto práci zpracovával mnohem obtížněji. Děkuji tedy především své rodině za podporu a za trpělivost se mnou, stejně tak děkuji svému konzultantu paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za cenné rady, jak postupovat a na co se ve zvoleném tématu zaměřit. V neposlední řadě děkuji paní Mgr. Lucii Hankové za korekturu anglického textu. Děkuji také všem vyučujícím pracovního a občanského práva na Západočeské univerzitě v Plzni, Fakultě právnické, díky nimž jsem mohl získat alespoň základní znalosti, které se pro mě staly východiskem pro jejich prohlubování dalším studiem odborných publikací a článků.

# **Obsah**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>1. VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE K OBČANSKÉMU ZÁKONÍKU .....</b>	<b>9</b>
1.1 VÝVOJ VZTAHU ZÁKONÍKU PRÁCE K OBČANSKÉMU ZÁKONÍKU .....	9
1.2 NORMATIVNĚ VYJÁDŘENÝ PRINCIP SUBSIDIARITY .....	16
<b>2. SYSTEMATIKA PRÁVNÍCH SKUTEČNOSTÍ.....</b>	<b>20</b>
<b>3. OBECNÉ VYMEZENÍ PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....</b>	<b>22</b>
3.1 POJEM PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....	22
3.2 DRUHY PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....	24
3.3 NÁLEŽITOSTI PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....	26
3.3.1 Náležitosti vůle .....	27
3.3.2 Náležitosti projevu vůle .....	30
3.3.3 Nesoulad vůle a jejího projevu .....	32
3.3.4 Náležitosti osoby .....	34
3.3.5 Náležitosti předmětu .....	35
3.4 FORMY PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....	38
3.5 VADY PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....	39
3.5.1 Odstoupení od právního úkonu .....	39
3.5.2 Neplatnost právního úkonu a vývoj její zákonné úpravy .....	40
3.5.2.1 Neplatnost právního úkonu pro vady jeho obsahu .....	45
3.5.2.2 Neplatnost právního úkonu pro vady jeho formy .....	49
3.5.3 Odporovatelnost právního úkonu .....	52
<b>4. PRÁVNÍ SKUTEČNOSTI V PRACOVNÍM PRÁVU .....</b>	<b>54</b>
4.1 PRÁVNÍ ÚKONY V PRACOVNÍM PRÁVU .....	54
4.1.1 Pracovní poměr, jeho znaky a druhy .....	55
4.1.2 Právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru .....	61
4.1.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru .....	62
4.1.2.2 Pracovní smlouva .....	64
4.1.2.2.1 Vztah pracovní smlouvy k pracovnímu poměru .....	64
4.1.2.2.2 Pracovní smlouva jako právní úkon .....	64
4.1.2.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy .....	66
4.1.2.2.4 Forma pracovní smlouvy .....	70
4.1.2.2.5 Odstoupení od pracovní smlouvy .....	72
4.1.2.2.6 Omyl v pracovní smlouvě .....	76
4.1.2.2.7 Podmínky v pracovní smlouvě .....	78
4.1.2.3 Jmenování .....	79
4.1.3 Právní úkony směřující ke změně pracovního poměru .....	81
4.1.3.1 Změna v subjektu pracovního poměru .....	81
4.1.3.2 Změna v obsahu pracovního poměru .....	84
4.1.4 Právní úkony směřující k zániku pracovního poměru .....	88
4.1.4.1 Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu .....	89
4.1.4.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	90
4.1.4.1.2 Výpověď jako právní úkon .....	92
4.1.4.1.3 Výpověď ze strany zaměstnance .....	94
4.1.4.1.4 Výpověď ze strany zaměstnavatele .....	95
4.1.4.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	105
4.1.4.1.6 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	108
4.1.4.2 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí .....	109
4.1.4.3 Skončení pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců .....	110
4.1.4.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	112
4.1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	115
4.1.5.1 Dohoda o provedení práce .....	117
4.1.5.2 Dohoda o pracovní činnosti .....	119

4.2 JINÉ PRÁVNÍ SKUTEČNOSTI V PRACOVNÍM PRÁVU .....	121
4.2.1 Skončení základního pracovněprávního vztahu uplynutím doby.....	122
4.2.2 Skončení základního pracovněprávního vztahu smrtí .....	123
<b>5. KOMPARACE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH SKUTEČNOSTÍ V ČESKÉ REPUBLICCE A SLOVENSKÉ REPUBLICCE.....</b>	<b>126</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>145</b>
<b>CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ .....</b>	<b>150</b>
<b>ABSTRAKT .....</b>	<b>152</b>
<b>KLÍČOVÁ SLOVA.....</b>	<b>152</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>153</b>
<b>KEY WORDS.....</b>	<b>153</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A JINÝCH PRAMENŮ .....</b>	<b>154</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A JEJICH VÝZNAM .....</b>	<b>160</b>

# Úvod

Úvodem své rigorózní práce bych rád zmínil důvody, které mě vedly k výběru nejen odvětví soukromého práva, kterého se bude tento elaborát týkat, ale především důvody, na základě kterých jsem se rozhodl zvolit konkrétní téma práce, tj. Právní skutečnosti vedoucí ke vzniku, změně či zániku základních individuálních pracovněprávních vztahů.

Téma z odvětví pracovního práva jsem zvolil s ohledem na skutečnost, že každý z nás si nepochybně potřebuje opatřovat prostředky pro uspokojování svých životních potřeb prací. Pracovní právo proto hraje v životě mnoha lidí důležitou roli a ve větší či menší míře se tak dotýká každého z nás. Nikdo není nucen setrvávat v pracovním poměru a v jeho rámci vykonávat závislou činnost, ale má naopak možnost podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Ne každý však má podnikavého ducha. Může tak využít svého základního ústavního práva na svobodnou volbu povolání, které je zaručené zejména čl. 26 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, a rozhodnout se pro výkon práce v pracovněprávním vztahu, ať již v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod konaných mimo pracovní poměr.

V právních skutečnostech v pracovním právu spatřuji stěžejní problematiku spojenou se vznikem, změnou či zánikem základních individuálních pracovněprávních vztahů. Z množiny právních skutečností jsou to pak právní úkony, které tvoří základní pilíř a které jako jediné mohou vést ke vzniku základních individuálních pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu jsem se rozhodl v této práci věnovat nejvíce pozornosti právním úkonům s akcentem na jejich formy a náležitosti. Pro úplnost práce není možné, abych se omezoval pouze na perfektní právní úkony, ale považuji za nutné, abych se věnoval též následkům spojeným s absencí nezbytných náležitostí či nedodržením formy právních úkonů.

Je třeba dodat, že tato práce z části vychází z mé diplomové práce, kterou jsem zpracoval na téma „Právní úkony v pracovním právu, jejich formy a náležitosti“ a v roce 2010 obhájil na Právnické fakultě Západočeské Univerzity v Plzni. Rád bych na tomto místě zdůraznil aktuálnost zvoleného tématu, neboť od 1. 1. 2012 nabyla účinnosti mimo jiné zásadní novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, která výrazným způsobem ovlivnila nejen zákonnou úpravu právních úkonů v pracovním

právu, ale též normativně zakotvila vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, který byl doposud vymezen pouze nálezem Ústavního soudu České republiky, aniž by byl výslovně konstatován některým z ustanovení zákoníku práce. Svoji rigorózní práci proto koncipuji podle aktuálně platné a účinné právní úpravy (právní stav k 31. 5. 2012) se zohledněním stavu před novelou. Bude tak na první pohled patrné, jakým způsobem novela ovlivnila nejen koncepci právních úkonů především stran jejich neplatnosti, ale též ostatních právních institutů s tématem mé práce souvisejících a v této práci uvedených. Pokusím se zhodnotit stav stávající právní úpravy, především poukázat na oblasti, ve kterých spatřuji novelu a její následné zapracování do zákoníku práce jako přínosné nebo naopak ne úplně zdařilé.

Práci jsem rozdělil do pěti částí. První část věnuji vývoji vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku s následným zaměřením na princip subsidiarity a jeho limity podle aktuálně platného a účinného zákoníku práce.

Druhá a třetí část mé rigorózní práce tvoří souvislý celek, ve kterém se zabývám systematikou právních skutečností a posléze (ve třetí části rozdělené do pěti kapitol) vymezuji postupně pojem právních úkonů, kritéria jejich třídění, náležitosti, formy a vady právních úkonů. Druhá a třetí část je tedy obecnějšího charakteru, avšak se souvztažnostmi k pracovnímu právu tak, aby čtvrtá část práce, věnovaná již konkrétním právním skutečnostem v pracovním právu, mohla plynule na předchozí části navazovat.

Čtvrtá část je pak rozdělena do dvou hlavních kapitol, přičemž první pojednává o pracovněprávních úkonech, druhá pak o jiných pracovněprávních skutečnostech. Kapitola o pracovněprávních úkonech je stěžejní kapitolou této práce, která je rozdělena do podkapitol podle kritéria, zda ten či onen právní úkon směřuje ke vzniku, změně či zániku pracovního poměru. Pro zvýšení přehlednosti své práce jsem do této kapitoly dále zařadil samostatnou podkapitolu věnovanou pracovnímu poměru, jeho znakům a druhům a dále pak podkapitolu zabývající se dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Druhá kapitola čtvrté části této práce se zabývá jinými pracovněprávními skutečnostmi, kterými může dojít ke skončení základního pracovněprávního vztahu buď uplynutím doby nebo smrtí některého ze subjektů pracovněprávního vztahu.

V poslední, páté části své rigorózní práce jsem se rozhodl provést komparaci právní úpravy právních skutečností v pracovním právu zakotvené v právním řádu České

republiky s právní úpravou této problematiky zakotvené v právním řádu Slovenské republiky.

Svoji rigorózní práci si kladu za cíl zpracovat danou problematiku s osobním tvůrčím přístupem, pokusím se vyjádřit svá stanoviska a nápady tak, jak to odpovídá mým znalostem a zkušenostem, ale zároveň v takové četnosti a intenzitě, aby nebyla narušena systematika mé práce, nedocházelo k odchylování od tématu a práce tak mohla být konzistentním zpracováním dané problematiky. Jak v průběhu práce, tak v jejím závěru bych rád svým pohledem zhodnotil platnou právní úpravu ohledně právních skutečností v pracovním právu a připojil úvahy de lege ferenda.



# **1. Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku**

Pro srozumitelnější zpracování problematiky pracovněprávních skutečností, především s ohledem na pracovněprávní úkony a jejich vady, považuji za žádoucí, abych nejprve provedl historický exkurz vývoje vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku. Pozornost budu věnovat též nově normativně vyjádřenému principu subsidiarity a jeho limitům. Z hlediska systematiky své rigorózní práce a především s ohledem na to, že vývoj vztahu obou výše uvedených zákoníků má zásadní vliv na pracovněprávní úkony, zejména na zákonnou úpravu jejich neplatnosti, jsem zvolil zařazení této problematiky do první části své práce.

Pro přehlednost jsem se rozhodl zvolit následující označení jednotlivých zákoníků práce, které budu používat v celém rozsahu méj rigorózní práce. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, budu nadále označovat jako „zákoník práce 1965“. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný před 1. 1. 2012, budu označovat jako „zákoník práce“ a konečně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění, tj. s účinností od 1. 1. 2012, budu označovat jako „zákoník práce 2012“. Ve všech třech případech budu též užívat zkratk ve výše uvedeném pořadí ZPr. 1965, ZPr. a ZPr. 2012. Pro zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, budu nadále užívat označení „občanský zákoník“ nebo „ObčZ.“.

## **1.1 Vývoj vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku**

Vývoj vzájemného vztahu mezi oběma soukromoprávními odvětvími - mezi pracovním právem a právem občanským - prošel výraznými změnami. Předně musím uvést, že otázkou je, zda ku prospěchu věci či spíše k jejímu neprospěchu. Obecně bych konstatoval, že není tak neobvyklé, aby s přijetím nového zákona či dokonce kodexu ve smyslu stěžejního zákona pro určité právní odvětví, došlo ke změnám základních principů, které dané právní odvětví ovládají. Jako příklad lze uvést nedávno přijatý nový trestní zákoník, který se „po svém“ (a odlišně od dřívějšího trestního zákona) vyrovnal s otázkami formálního, formálně materiálního či čistě materiálního pojetí trestného činu. Dle mého názoru je však již méně obvyklé, aby se tyto principy měnily v průběhu existence zákona, jak bude dále popsáno, napřed formou nálezu Ústavního

soudu<sup>1</sup>, později formou novelizace zákoníku práce. Těmito principy mám na mysli princip delegace a subsidiarity, na kterých byl vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem postupně založen. Pro komplexní pojetí této podkapitoly užiji chronologické hledisko a začnu od původního zákoníku práce 1965.

Pokud bych měl v obecné rovině naznačit obsah následujících řádků, pak musím použít slova M. Bělina a J. Pichrta, kterým se podařilo dle mého názoru perfektně a přitom stručně vystihnout obecnou myšlenku, jejíž realizace si bohužel vyžádala několik let, jak bude popsáno v této kapitole. *„Historický vztah občanského a pracovního práva byl vždy na principu „obecného“ a „zvláštního“. I když vznikala a existovala nová relativně samostatná právní odvětví, jako je tomu typicky právě u pracovního práva, nebývala zpochybňována zcela nezastupitelná vůdčí úloha občanského práva jako obecného východiska a základu pro celé soukromé právo. Pracovní právo řešilo pouze specifické instituty a problémy jemu vlastní a v obecné úpravě vycházelo z občanského práva. Výjimkou v tomto směru byly bohužel některé bývalé země „socialistického tábora“, mezi nimi i Československo. Vývoj vztahu občanského a pracovního práva byl v naší zemi uměle přerušen a deformován zákoníkem práce z roku 1965, který nepřipouštěl subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.“*<sup>2</sup>

Pracovní právo podle dnes již zrušeného zákoníku práce 1965, bylo koncipováno jako samostatné odvětví práva, které si řešilo pro svoji potřebu i některé obecné otázky. Nepřipouštělo se proto použití občanského zákoníku, ani jeho ustanovení, která mají obecný charakter.<sup>3</sup> Bylo tudíž nutné, aby i obecné otázky ohledně právních úkonů byly upraveny přímo zákoníkem práce 1965, protože občanský zákoník nebylo možné použít ani podpůrně, tedy subsidiárně. Toto řešení dle mého názoru nebylo zrovna nejlépe zvolené, protože v konečném důsledku tak v mnohých případech docházelo k podobné úpravě těch samých institutů v obou výše zmíněných zákonech, případně byla tato úprava dokonce stejná – jako tomu bylo v případě definice právních úkonů, kdy rozdíl spočíval jen v tom, že v zákoníku práce 1965 byla oproti občanskému zákoníku definice

---

<sup>1</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nález byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

<sup>2</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616

<sup>3</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 119

jen rozšířena o demonstrativní výčet právních úkonů v rámci pracovního práva (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody apod.) a bylo z ní odebráno slovo „zejména“, jinak to bylo pouhé přepsání ustanovení §34 ObčZ. do jiného zákona. Tento stav byl nežádoucí a nadále neudržitelný, což vedlo k silným tlakům na potřebu přijetí nového zákona, neboť bylo zřejmé, že zásadní zásahy do koncepce zákona nemohou být řešeny novelou, nýbrž je nutný nový zákon. Zásadním zásahem mám na mysli, kromě níže uvedených principů, též plánovanou liberalizaci smluvní volnosti zavedením zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Snaha zákonodárců skutečně vyústila v přijetí nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., který vstoupil v účinnost 1. 1. 2007. Dovolím si však tvrdit (a následný legislativní vývoj mému názoru přisvědčuje), že principy, které byly tímto zákonem zavedeny, byly nedokonalé a odpovídaly tomu, v jaké době a za jakých podmínek byl tento zákon přijímán. Jak uvádí M. Bělina a J. Pichrt: *„Právě přehlížení nutnosti vést sociální dialog se snahou skutečně naslouchat druhé straně vedlo v roce 2006 k přijetí nového českého zákoníku práce - tehdy bohužel bez ohledu na negativní stanoviska zaměstnavatelů. Jedním z důsledků takového postupu bylo, že byl přijat zákoník práce ve znění, které následně ve více než 10 klíčových ustanoveních shledal Ústavní soud nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ústavně nekonformní a zrušil je, čímž bylo podstatným způsobem zasaženo do koncepce zákoníku práce.“*<sup>4</sup> Vztah zákoníku práce v době po jeho přijetí a občanského zákoníku byl postaven na principu delegace. Princip delegace znamená, že je připuštěna možnost užití jiné právní úpravy, ale jen za předpokladu a v případech, kdy to zákon výslovně připustí. Slovy zákona toto bylo vyjádřeno v §4 ZPr., který stanovil: *„Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“* Konkrétně to tedy znamenalo to, že zákoník práce se vypořádal s vazbou na občanský zákoník tak, že ve svém §18 prostě vyjmenoval ustanovení občanského zákoníku, kterými se řídily právní úkony (a některé otázky s nimi související) v rámci pracovního práva. K tomu si upravil další otázky samostatně, např. neplatnost právních úkonů, ale s tím, že se použila úprava neplatnosti dle občanského zákoníku a k tomu tzv. „další případy neplatnosti“ právních úkonů byly upraveny zákoníkem práce.

---

<sup>4</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616

Bylo zřejmé, že princip delegace je též nevyhovující a že je třeba tento princip nahradit principem jiným, který lépe odpovídá charakteru pracovního práva a vztahu obecného a zvláštního zákona, jak jsem naznačil v úvodu této kapitoly. Tímto principem je princip subsidiarity. *„Odpovídajícím českým pojmem pro subsidiární aplikaci právního předpisu může být podpůrné či pomocné užití. Podpůrná aplikace zákona v rámci určité výšeče právních vztahů předpokládá, že existuje zákon, který obsahuje přednostně použitelnou úpravu těchto vztahů. K použití podpůrné normy pak dojde tehdy, pokud přednostně aplikovatelná norma neobsahuje žádné vlastní řešení určité situace.“*<sup>5</sup> O zavedení principu subsidiarity se postaral Ústavní soud, který svým nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, publikovaným ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., zrušil mimo jiné i původní ustanovení §4 ZPr. Logicky s tímto ustanovením, které zrušilo princip delegace, musely být zrušeny i některé části jiných paragrafů, které byly principem delegace zasaženy, jako příklad bych uvedl zrušení části §2 odst. 1 ZPr., která zakazovala odchýlení se od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů a od ustanovení, která odkazovala na použití občanského zákoníku. Stejně tak byly modifikovány i §18, §325 a §326, přičemž Ústavní soud dokonce konstatoval nadbytečnost řady ustanovení opírajících se o delegační princip (jak uvádím dále). S ohledem na cíl tohoto mého pojednání bych z uvedeného nálezu vyzdvihl především to, že byl zrušen princip delegace, stanovený původně v §4 ZPr. Byl tedy zaveden princip, o kterém jsem se již zmínil výše - princip subsidiarity. Jako nejvýstižnější důvod zrušení §4 a zároveň i vymezení principu subsidiarity bych citoval z nálezu Ústavního soudu: *„Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo*

---

<sup>5</sup> Stránský, J. Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích po novele zákoníku práce. *Práce & mzda*. 2011, roč. 59, č. 11, s. 20-25

*oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné.*<sup>6</sup> Zákoník práce je tedy lex specialis k občanskému zákoníku.

Tento nálezu Ústavního soudu lze jistě velmi kladně hodnotit, avšak je třeba podotknout, že ne zcela vyřešil nevhodnou zákonnou úpravu. Tímto mám na mysli skutečnost, že nálezu sice proklamoval princip subsidiarity a vymezoval tedy vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku, avšak tento vztah nebyl zakotven normativně přímo v zákoníku práce, což podle mého názoru v praxi mohlo vést k nejistotě, jaký vztah obou předpisů tedy skutečně byl, neboť se domnívám, že nelze pouze na základě odůvodnění Ústavního soudu dovozovat subsidiaritu občanského zákoníku k zákoníku práce. Na druhé straně je možné se setkat i s opačným názorem. *„I když neexistuje výslovný odkaz na subsidiární aplikaci občanského zákoníku, bylo by lze s odkazem na zásadu právní jistoty přisvědčit domněnce, že v případě, že není jiného právního předpisu, který by danou otázku upravoval, bude namísto obrátit se k nejobecnějšímu civilněprávnímu předpisu, kterým je v tomto případě občanský zákoník.“*<sup>7</sup> Je na místě uvést, že pokud má takovýto vztah dvou právních předpisů platit, mám osobně za více než vhodné, aby byl též normativně vyjádřen ve speciálním právním předpisu, v tomto případě tedy v zákoníku práce. Ostatně i v jiných právních odvětvích tomu tak je – příkladem bych mohl uvést výslovně vyjádřenou zásadu subsidiarity v §104 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, či v §1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dále jsem toho názoru, že výše uvedená nejistota byla dále umocňována tím, že v zákoníku práce nadále zůstala delegační ustanovení (např. §18 ZPr.), přičemž Ústavní soud k těmto zaujal následující názor: *„Po zrušení §4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírajících se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a rušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení ze zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečná.“*<sup>8</sup> Citovaným nálezu Ústavního soudu došlo i

<sup>6</sup> Bod 209. nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nálezu byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

<sup>7</sup> Hendrychová, I. Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu. In *Sborník příspěvků z konference Olomoucké debaty mladých právníků 2008*. Olomouc: Iuridicum olomoucense, o.p.s., 2008, s. 120-123

<sup>8</sup> Bod 210. nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nálezu byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

k dalším podstatným změnám, které se ve větší či menší míře odrazilo v pracovněprávních vztazích, ať již se jedná o změny v problematice neplatnosti právních úkonů, vymezení dispozitivních a kogentních ustanovení zákoníku práce či užších oblastí – např. ohledně otázky subsidiárního použití občanského zákoníku v případech odstoupení od pracovní smlouvy atd. Na tomto místě by bylo nesystematické se podrobněji těmto dalším otázkám věnovat, budou proto v případě potřeby detailněji zmíněny v příslušných kapitolách této práce.

Jak jsem již naznačil, Ústavním soudem byl deklarován princip subsidiarity, avšak tento nebyl výslovně vyjádřen zákonem. Stejně tak v zákoníku práce obsažené odkazy na občanský zákoník nepřidávaly na jistotě, jaký vztah mezi těmito dvěma předpisy vlastně byl. Tyto změny nebylo možné odstranit jinak než tím, že dojde ke změně zákoníku práce.<sup>9</sup> Názory odborníků byly vyslyšeny a dne 30. 6. 2011 byl skutečně vládou předložen Poslanecké sněmovně návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon byl projednáván jako sněmovní tisk č. 411 a i přes jeho vrácení Senátem zpět Poslanecké sněmovně byl nakonec schválen a vyhlášen dne 6. 12. 2011 ve Sbírce zákonů v částce 128 pod číslem 365/2011 Sb. Smyslem této novely zákoníku práce bylo postihnout především dva základní cíle - normativně vyjádřit princip subsidiarity občanského zákoníku (tedy reagovat na výše citovaný nálezn Ústavního soudu) a také zvýšit flexibilitu výkonu práce v pracovněprávním vztahu, především posílit autonomii vůle a konsensus smluvních stran co se týče obsahu jejich pracovního poměru.<sup>10</sup> Podle obecné části důvodové zprávy k tomuto zákonu bylo jeho dalšími cíli reagovat na Programové prohlášení vlády České republiky ze dne 4. 8. 2010 a dále provést další drobnější změny, které nebyly realizovány předchozími změnami zákoníku práce, i když jsou potřebné. Uvedený zákon, který velice významným způsobem novelizoval zákoník práce, obsahuje přes 300 změnových bodů. Změny přinesl zejména obsahové, pro zpracování této rigorózní práce má obrovský význam především výslovné vyjádření principu subsidiarity v §4 ZPr. 2012, dále pak zrušení reminiscencí delegačního principu, nová koncepce neplatnosti právních úkonů aj. Postupně se budu relevantním změnám věnovat podrobněji v příslušných kapitolách své práce.

---

<sup>9</sup> Jakubka, J. Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce & mzda*. 2011, roč. 59, č. 6, s. 18-22

<sup>10</sup> Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce 2012. *Práce & Mzda*. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-21

Z hlediska systematiky této práce se mi jeví jako vhodné, zařadit do této kapitoly i stručné zhodnocení dalších změn zákoníku práce, které byly provedeny zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále též „novela zákoníku práce“). Tato novela zákoníku práce totiž nezavádí pouze obsahové změny, ale též legislativně technické změny, které ne vždy jsou ku prospěchu věci. Domnívám se, že právě tyto změny novelu zbytečně zatěžovaly, neboť jejich provedení nebylo nezbytně nutné. Je přínosné, že zákoník práce 2012 již neobsahuje nadále taxativní výčet kogentních ustanovení (obsažených dříve v § 363 odst. 2 ZPr.), na druhou stranu je třeba si položit otázku, zda bylo nutné nahrazovat např. slovo „nemůže“ slovem „nesmí“, slovo „vydá“ slovy „je povinen vydat“ atd. Domnívám se, že nikoliv, neboť i z původních slov obsažených v zákoníku práce byl patrný jejich kogentní charakter a nebylo nutné je tímto způsobem měnit. Tím nechci nijak snižovat důležitost změn ve formulacích, ke kterým zrušením §263 odst. 2 ZPr. nutně muselo dojít, aby z nich bylo zřejmé, že odchýlení od nich je v tom kterém případě vyloučeno. Podle mého názoru se však zákonodárce mohl zaměřit na preciznější vyjádření kogentnosti jednotlivých ustanovení původně taxativním výčtem vymezených v §263 odst. 2 ZPr. Podobný názor zastává i B. Šubrt<sup>11</sup>, který spatřuje jistou zákonodárcovu nedůslednost ve vyjádření kategorické dikce jednotlivých ustanovení zákoníku práce 2012, čímž došlo k rozšíření okruhu ustanovení, od nichž se bude možné odchýlit. Jako příklad uvádí §138, podle kterého *„výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti“* a dovozuje, že podle zákoníku práce 2012 tomu tak nebude muset být, neboť dříve byl §138 jednoznačně určen §263 odst. 2 ZPr. jako kogentní, ale po zrušení tohoto paragrafu nedošlo k dostatečnému přeformulování §138 zákoníku práce tak, aby z něj byla patrná jeho kogentní povaha. Stejně tak se domnívám, že nebylo nutné měnit terminologii zákona a nahrazovat již vžitý pojem „účastníci“ pojmem „smluvní strany“, tím spíše je můj názor podpořen i faktem, že pojem „účastníci“ používá i občanský zákoník. Další legislativní úprava spočívá v nahrazení dikce „poskytuje zaměstnavatel“ dikcí „přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele“. Zákoník práce tato ustanovení upravoval jako povinnost zaměstnavatele, zatímco zákoník práce 2012 je upravuje jako právo zaměstnance.

---

<sup>11</sup> Šubrt, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce & mzda. 2011, roč. 59, č. 11, s. 42-53

Věcně se však nepochybně jedná o „dvě strany téže mince“, jednou však z pohledu povinnosti zaměstnavatele, podruhé z pohledu práva zaměstnance.<sup>12</sup> Konečně je třeba dodat, že kromě obsahových a legislativně technických změn došlo též ke změnám ve struktuře zákona, tím mám na mysli přesun jednotlivých ustanovení z jedné části zákona do jiné či změna číslování paragrafů, která je z logiky věci nutná, pokud dochází k včlenění nových paragrafů do zákona např. jako je tomu v případě §4a a §4b zákoníku práce 2012.

## **1.2 Normativně vyjádřený princip subsidiarity**

S ohledem na předchozí kapitolu je tedy patrné, že současný vztah zákoníku práce 2012 k občanskému zákoníku je vybudován na principu subsidiarity, který je nově normativně vyjádřen v §4 ZPr. 2012 takto: *„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“* Zákoník práce 2012 (jak je z citovaného ustanovení patrné) jistým způsobem subsidiární použití občanského zákoníku limituje. Tím mám na mysli fakt, že při subsidiárním užití občanského zákoníku je třeba vždy vycházet ze základních zásad pracovněprávních vztahů a tyto respektovat. Další limity spatřuji v novém ustanovení §4a ZPr. 2012, které taxativně vyjmenovává instituty, pro které není možná subsidiární aplikace občanského zákoníku. Obecně je tedy možné konstatovat pravidlo, že občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy jen tehdy, nevylučuje-li to výslovně zákoník práce 2012, nemá-li zákoník práce 2012 použitelnou úpravu a použití občanského zákoníku bude v souladu se zásadami pracovního práva nově vymezenými v §1a ZPr. 2012.<sup>13</sup> Zákoník práce tyto zásady vyjmenovává demonstrativním výčtem a řadí mezi ně následující: a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, c) spravedlivé odměňování zaměstnance, d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto zásady jsou tedy jedním z regulátorů použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Ve zvláštní části

---

<sup>12</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616

<sup>13</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 12



důvodové zprávy k novele zákoníku práce se k bodu 3. (tj. zakotvení §1a do zákoníku práce) uvádí následující: „Tyto základní zásady mají být významnými interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.“ Domnívám se, že zásady nejsou zcela vhodně formulovány, resp. některé spatřuji jako nadbytečné. Uvážím-li znění čl. 28 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „LZPS“), který stanoví, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“, pak je zjevné, že až na slovo „bezpečné“ jsou zásady uvedené pod písmeny b) a c) pouhým přepisem čl. 28 LZPS. Naopak uvedení zásady pod písmenem a) považuji za velmi důležité, neboť svým způsobem modifikuje jednu ze základních občanskoprávních zásad – zásadu rovnosti stran. Jsem toho názoru, že takové zákonné úpravy je třeba již jen z toho pohledu, že svobodná vůle zaměstnance může být negativně ovlivněna snahou získat práci a strachem z nezaměstnanosti. Navíc v pracovněprávním vztahu je zaměstnanec při výkonu práce v organizační podřízenosti vůči svému zaměstnavateli. Z tohoto důvodu se domnívám, že právní ochrana nebo zvýhodnění zaměstnance je na místě. Důvodová zpráva k novele zákoníku práce uvádí, že zákoník práce sice obsahoval hlavu třetí nazvanou „základní zásady pracovněprávních vztahů“, ale jednalo se spíše o specifické povinnosti uložené zaměstnavateli, než o obecně použitelná aplikační pravidla, ze kterých může zákoník práce vycházet. Celá hlava třetí zákoníku práce byla tak novelou zrušena, avšak musím zmínit, že se nejedná o zrušení uvedených paragrafů, tyto byly pouze přemístěny na tematicky vhodnější místa v zákoníku práce 2012, což lze pozitivně hodnotit.

Pro úplnost musím dodat, že tyto zásady nejsou jediné, které ovládají pracovní právo, ač by se tak mohlo na první pohled zdát. Samozřejmě i v pracovním právu se uplatní ostatní občanskoprávní zásady jako zásada autonomie vůle, resp. smluvní volnosti, ochrana dobrých mravů, pacta sunt servanda (uzavřené smlouvy mají být dodržovány), neminem leadere (nikoho nepoškozovat), bona fides (ochrana dobré víry) a ignorantia legis non excusat (neznalost zákona neomlouvá). Některé občanskoprávní

zásady jsou pracovněprávní úpravou modifikovány, např. již zmíněná zásada rovnosti stran, jiné se použijí v nezměněné podobě i pro oblast pracovněprávních vztahů.<sup>14</sup>

Již jsem naznačil, že jednou z podmínek subsidiárního použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je skutečnost, že to nezakazuje ustanovení §4a ZPr. 2012. Dle tohoto ustanovení nelze v rámci pracovněprávního vztahu použít následující instituty občanského zákoníku: smlouvu ve prospěch třetí osoby, zadržovací právo, vymíněné odstoupení od smlouvy, společné závazky a práva, smlouvu s přesnou dobou plnění a postoupení pohledávky. Zákonodárce odůvodnil potřebu §4a ZPr. 2012 takto: „*Vycházeje ze specifické povahy základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se navrhuje omezit nebo vyloučit některé instituty občanského práva (občanského zákoníku), u nichž dochází k uplatnění individuální autonomie vůle, přičemž je zároveň oslabena ochrana slabší strany nebo dochází k ingerenci třetích osob do tohoto vztahu.*“<sup>15</sup>

Nedomnívám se, že tento taxativní výčet skutečně vede k výše uvedenému účelu proklamovanému v důvodové zprávě k novele zákoníku práce, tj. k zabránění oslabení ochrany slabší strany. Tento názor bych demonstroval na zákazu použití institutu zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích. Komentář k zákoníku práce 2012<sup>16</sup> (a stejně tak důvodová zpráva k novele zákoníku práce) uvádí, že zaměstnanec koná práci v organizační podřízenosti zaměstnavatele a za podmínek, které stanoví zaměstnavatel. Zaměstnanec tak může být povinen před výkonem práce odložit své osobní věci, dokonce i takové, které má běžně u sebe. Tyto věci tak zaměstnanec ztrácí ze své moci a dostávají se do moci zaměstnavatele, který tak může aplikovat zadržovací právo, čímž z důvodu svého postavení v pracovním poměru získává výhodu. Uvedený názor nesdílím a stejně tak jako P. Bezouška<sup>17</sup> se přikláním k názoru, že je to právě zaměstnanec, který svým rozhodováním ovlivňuje, jaké věci s sebou do práce nosí. Svým rozhodnutím tak může zadržovací právo zaměstnavatele učinit značně neefektivním. Naopak zaměstnavatel si často nemůže vybrat, jakou věc svěří

---

<sup>14</sup> Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. Práce & mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-21

<sup>15</sup> zvláštní část důvodové zprávy k bodu 7. zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<sup>16</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 13

<sup>17</sup> Bezouška, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-591

zaměstnanci, aby mu umožnil efektivní výkon práce. A může se přitom jednat o věci značné hodnoty, jako např. osobní automobil, notebook atd. Zaměstnanci je tak ustanovením §4a ZPr. 2012 znemožněno, aby se zadržením zaměstnavatelovi věci bránil např. v případech, kdy mu zaměstnavatel neuhradí škodu, kterou mu způsobil. Pro případ neuhrazení škody způsobené zaměstnanci zaměstnavatelem postrádá smysl i zákaz užití institutu postoupení pohledávky. Jsem toho názoru, že je mnoho případů, kdy zaměstnanec není ochoten či nemůže (ať již z finančních důvodů či z důvodů psychické zátěže) se účastnit soudního sporu. Raději by volil cestu prodeje své pohledávky jiné osobě, která by byla ochotna jít do soudního sporu. Současná právní úprava tak svým způsobem nutí zaměstnance jít do soudního sporu, protože jinak nemůže dosáhnout uhrazení škody způsobené mu zaměstnavatelem. Z obou dvou výše uvedených příkladů je možné vidět, že proklamovaný cíl přijetí §4a ZPr. 2012 není až tak naplněn a k zabránění oslabení ochrany slabší strany podle mého názoru ve všech případech nevede. Na delší rozbor je též zákaz použití institutu občanského zákoníku o vymíněném odstoupení od smlouvy, tomuto tématu se věnuji v podkapitole 4.1.2.2.5. S ostatními zákazy užití ustanovení občanského zákoníku nepovažuji za nutné polemizovat, s těmito lze jen souhlasit, neboť se zakládají na logických úvahách uvedených v důvodové zprávě k novele zákoníku práce.

Po vymezení vazby či lépe vztahu zákoníku práce 2012 k občanskému zákoníku a detailnímu rozboru možností subsidiární aplikace občanského zákoníku bych se v druhé části své práce zaměřil na samotné právní skutečnosti, zejména na jejich klasifikaci podle různých kritérií.

## 2. Systematika právních skutečností

Jak jsem již naznačil v úvodu své práce, z veškerých právních skutečností relevantních pro pracovní právo budu ve své práci klást největší důraz především na pracovněprávní úkony. Dovolím si tvrdit, že právní úkony jsou vlastně základem nejen pracovního práva, ale též ostatních disciplin založených na soukromoprávních principech, především na principu smluvní svobody či dispozitivnosti právních úkonů. V rámci pracovního práva vzniká nepochybně velké množství různých pracovněprávních vztahů. „*Pracovněprávní vztahy zakládající vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce (základní pracovněprávní vztahy), vznikají jen na základě právních úkonů, ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí.*“<sup>18</sup> Jak právní úkony, tak právní události patří mezi právní skutečnosti. Než přistoupím k samotnému vymezení pojmu právních úkonů, považuji tedy za vhodné nahlédnout nejprve na právní skutečnosti jak z hlediska jejich pojmového vymezení, tak z hlediska jejich třídění, což poslouží pro lepší orientaci při systémovém zařazení právních úkonů. Právní skutečnosti (na rozdíl od jejich „podmnožiny“ – právních úkonů) nejsou zákonným způsobem definovány, avšak z teoreticko-právního hlediska není pochyb o tom, co tento pojem znamená. „*Právní skutečností se rozumí okolnost, s níž právní norma spojuje vznik, změnu, zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a právních povinností.*“<sup>19</sup> Jinými slovy jde tedy o „*skutečnost, která podle zákona musí nastat, aby se někdo stal subjektem oprávnění a povinností, které jsou pro určitou skutkovou situaci obecně stanoveny v zákoně.*“<sup>20</sup> Pokud se zaměřím již konkrétně na oblast pracovního práva, pak je možné na základě obou výše zmíněných pohledů na právní skutečnosti dojít k závěru, že „*pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají na základě skutečností, s nimiž zákon (právní řád) takový následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.*“<sup>21</sup>

Ohledně otázky třídění právních skutečností je možné v literatuře nalézt více přístupů. Tak např. V. Knapp třídí právní skutečnosti na takové, které buď spočívají

<sup>18</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 73

<sup>19</sup> Gerloch, A. Teorie práva. 4. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 161

<sup>20</sup> Knapp, V. Teorie práva. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 141

<sup>21</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 179

v lidském chování, nebo v něm nespočívají, dokonce uvádí i třetí typ právních skutečností, tzv. „jiné v zákoně stanovené skutečnosti (variae causarum figurae)“.<sup>22</sup> Nepatrně odlišný přístup ke třídění právních skutečností uvádí i A. Gerloch, který spatřuje dvě základní kritéria pro třídění právních skutečností. Prvním z nich je kritérium souladu nebo rozporu s normami práva, druhým kritériem je pak hledisko toho, zda je daná právní skutečnost projevem vůle či nikoliv. Z těchto dvou kritérií pak vyvozuje 4 druhy právních skutečností – právní jednání, protiprávní jednání, právní událost a protiprávní stav.<sup>23</sup> Tohoto přístupu se budu držet i já ve své práci, zejména s ohledem na skutečnost, že „i v pracovním právu dělíme právní skutečnosti podle uplatnění prvku vůle, která je charakteristická jen pro lidské chování, na jevy, ve kterých je lidská vůle rozhodující (volní chování), a jevy, ve kterých se lidská vůle neuplatňuje.“<sup>24</sup> Ty právní skutečnosti, které mají původ v jednání zaměstnanců, zaměstnavatelů nebo jiných subjektů pracovněprávních vztahů se nazývají subjektivní právní skutečnosti. Nezávislé na volním jednání zaměstnanců, zaměstnavatelů či jiných účastníků pracovněprávních vztahů jsou pak objektivní právní skutečnosti – ačkoli i ty způsobují pracovněprávní následky (ovšem vyjma založení pracovněprávního vztahu, jak jsem již uvedl výše). Obě dvě tyto skupiny právních skutečností můžeme dělit ještě dle výše zmíněného kritéria souladu nebo rozporu s normami práva. Subjektivními právními skutečnostmi v souladu s právem jsou právní úkony, v rozporu s ním jsou protiprávní úkony. Naproti tomu objektivními právními skutečnostmi v souladu s právem jsou právní události, v rozporu s ním jsou protiprávní stavy. V rámci pracovního práva je možné rozlišovat ještě tzv. faktické úkony, jimiž se rozumí volní projevy, nesměřující samy o sobě ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností, přesto ale způsobují v pracovněprávních vztazích právní následky – např. písemná výzva zaměstnavatele určená zaměstnanci, aby odstranil neuspokojivé pracovní výsledky, která je předpokladem pro platné rozvázání pracovního poměru dle §52 písm. f) ZPr. 2012.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Knapp, V. Teorie práva. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 141

<sup>23</sup> Gerloch, A. Teorie práva. 4. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 161

<sup>24</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 119

<sup>25</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 86

### 3. Obecné vymezení právních úkonů

V předchozí části své práce jsem vymezil pojem právních skutečností s tím, že právní úkony jsou jedním z druhů právních skutečností. Na tomto místě bych rád věnoval pozornost samotnému pojmu „právní úkony“, stejně tak považuji za nutné uvést, jak se dají právní úkony dělit, jaké mají nezbytné právní náležitosti a též co se děje v případě, když některá nezbytná náležitost chybí a lze tak hovořit o vadách právních úkonů a případných dopadech, následcích, které tyto vady mohou mít na platnost právního úkonu.

#### 3.1 Pojem právních úkonů

Je zřejmé, že v rámci pracovního práva to budou především právní úkony, jako druh právních skutečností, které budou nebo by měly nejčastěji připadat v úvahu s ohledem na nesčetné množství volných jednání účastníků pracovněprávních vztahů. Je to též problematika právních úkonů, na kterou má zásadní vliv princip, jakým se řídí vzájemný vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku. Jak jsem již uvedl v kapitole 1.1 resp. 1.2, v zákoníku práce 2012 došlo již k nápravě podle mého názoru nežádoucího dřívějšího stavu, kdy princip subsidiarity byl po zrušení §4 ZPr. Ústavním soudem sice deklarován, ale nebyl normativně vyjádřen. Tento nevhodný stav byl dále umocňován faktem, že v zákoníku práce zůstal §18, který odkazoval ohledně právních úkonů na občanský zákoník. Ústavní soud odůvodnil nezrušení tohoto paragrafu v bodě 210 svého nálezu a uvedl: „*Po zrušení §4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírajících se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a rušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení ze zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečná.*“<sup>26</sup> Osobně nezastávám tyto argumenty Ústavního soudu o nadbytečnosti či neaplikovatelnosti těchto delegačních ustanovení, dále umocněné argumentem o vztahu obecného a zvláštního zákona (rozumějme občanského zákoníku a zákoníku práce) bez potřeby normativního

---

<sup>26</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nález byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

vyjádření tohoto principu subsidiarity. Mohu proto v tomto ohledu velmi pozitivně kvitovat novelu zákoníku práce, kterou byl mimo jiné normativně vyjádřen princip subsidiarity v §4 ZPr. 2012 a zrušeny delegační odkazy na občanský zákoník, což má pozitivní dopad na problematiku právních úkonů. Není již žádných pochyb o tom, že zákoník práce 2012 je lex specialis k občanskému zákoníku a je tak zákonným způsobem jednoznačně vyjádřena myšlenka Ústavního soudu o historickém vztahu občanského a pracovního práva postaveném na principu „obecného“ a „zvláštního“.

Z faktů, které jsem výše uvedl, proto vycházejme při vymezení právních úkonů v pracovním právu (pracovněprávních úkonů) z legální definice právních úkonů obsažené v §34 ObčZ., neboť zákoník práce 2012 v tomto směru zvláštní úpravu neobsahuje. Pracovněprávní úkon tedy může být vymezen jako projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují. Ve čtvrté části své práce se již budu zabývat konkrétními pracovněprávními úkony, a proto považuji za nezbytné, abych podrobně vyložil význam jednotlivých slov z podané definice a souvztáhnosti mezi nimi – tomuto věnuji kapitolu 3.3. Na tomto místě bych jen uvedl, že zaměstnavatel, zaměstnanec, či osoby jiné jednájí na základě své vůle, která musí být nějak projevena navenek. Pokud by byla sice vůle, ale nebyla by žádným způsobem projevena navenek, pak by jistě nešlo mluvit o právních úkonech. Stejně tak, jako kdyby k projevu došlo, ale vůle, která tímto projevem byla navenek prezentována nebyla dosti svobodná či vážná, jak bude detailněji popsáno v podkapitole 3.3.1. Aby tedy šlo o právní úkon, musí být vůle nějakým způsobem projevena navenek. *„Má-li mít vůle účastníka význam v pracovněprávních vztazích, musí rovněž obsahovat alespoň v základních obrysech právní následky, které s jejím projevem pracovněprávní předpisy spojují, tj. zejména vznik, změnu nebo zánik práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích. Vůle, která tyto právní účinky nesleduje, nemá zásadně dopad do pracovněprávních vztahů.“*<sup>27</sup> Projev této vůle nemůže tudíž být ani pracovněprávním úkonem, ale jde o tzv. faktický úkon (o kterém jsem se již zmínil u vymezení právních skutečností) a který je právně relevantní jen za předpokladu, že to výslovně stanoví právní předpisy. I když se nejedná o pracovněprávní úkony, mají faktické úkony přesto právní význam, pokud byl v souvislosti s nimi učiněn právní úkon – např. rozvázání pracovního poměru, pokud

---

<sup>27</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 77

zaměstnanec nedbal písemné výzvy zaměstnavatele dle §52 písm. f) ZPr. 2012, aby zlepšil své neuspokojivé pracovní výsledky. Jejich význam spočívá v tom, že faktický úkon je v tomto případě nutným předpokladem pro rozvázání pracovního poměru – pokud by totiž nedal zaměstnavatel zaměstnanci v době posledních 12 měsíců písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a neposkytl mu přiměřenou lhůtu k nápravě, nemůže s ním platně rozvázat z tohoto důvodu pracovní poměr.

Právní úkony je možné různými způsoby dělit, tak jak bude popsáno v následující kapitole. V této kapitole bych jen zmínil základní rozdělení na právní úkony činěné konáním, tzv. komisivní a nekonáním neboli omisivní. Nekonáním je třeba rozumět situaci, kdy byl někdo povinen konat, ale z nějakého důvodu svojí povinnost nesplnil. Z nekonání je pak možno dovodit např. odpovědnost zaměstnance za způsobení škody zaměstnavateli. Nastíněné dělení právních úkonů ve svém prvním odstavci upravuje §35 ObčZ. a zároveň poukazuje na možnost učinění právních úkonů resp. projevu vůle buď výslovně, nebo jiným způsobem, který ovšem nebude vzbuzovat pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit. S tímto souvisí totiž důležitý problém v rámci pracovněprávních vztahů v podobě toho, jak řešit situace, kdy dojde sice k volnému projevu v souladu s objektivním právem a následnému vzniku např. základního individuálního pracovněprávního vztahu, ale z nějakého důvodu není vůle se svým projevem v souladu (blíže viz podkapitola 3.3.3).

### **3.2 Druhy právních úkonů**

Právní úkony v pracovním právu je možné dělit z několika víceméně obecných hledisek, která platí pro právní úkony i v jiných právních disciplínách. Některými hledisky (důležitými zejména pro účel mé práce) jsou například počet subjektů, forma právních úkonů, zda jsou právní úkony pojmenované výslovně zákonem či nikoli, dále pak hledisko cíle nebo účelu, a konečně důsledek právního úkonu.

Z hlediska počtu subjektů, které mezi sebou právní úkon činí, se právní úkony třídí na jednostranné, dvoustranné a vícestranné. Dvoustranné jsou takové, kde právní úkon činí pouze 2 strany svým konsenzem, stejně tak na bázi konsenzu vznikají vícestranné právní úkony jen s tím rozdílem, že počet stran je 3 a více. Jednostranné právní úkony pak vznikají z vůle pouze jednoho subjektu. V pracovním právu se bude jednat převážně o právní úkony dvoustranné, které se vyskytují nejvíce v podobě smluv,



např. tedy pracovní smlouva, konkurenční doložka, kvalifikační dohoda, ale také právní úkony jednostranné, např. výpověď zaměstnance nebo zaměstnavatele z pracovního poměru. Zajímavým případem vícestranného právního úkonu je pak kolektivní smlouva.

Další kritérium dělení (a dle mého názoru v pořadí důležitosti jako druhé) je forma právních úkonů, podle níž dělíme právní úkony na formální a neformální. S ohledem na skutečnost, že požadavky na formu právních úkonů zejména s ohledem na jejich neplatnost v případě nedodržení požadované formy, se zásadním způsobem přijetím novely zákoníku práce změnily, věnuji problematice formy právních úkonů samostatnou kapitolu 3.4.

Třetím kritériem dělení důležitým pro pracovní právo, je dělení právních úkonů dle toho, zda jsou výslovně upravené zákoníkem práce 2012, tzv. pojmenované nebo zda upravené nejsou (tzv. nepojmenované). Ve druhém případě mohou připadat v úvahu dvě možnosti – buď jsou tyto právní úkony přesto připuštěny anebo nikoli. Zákoník práce 2012 se k tomuto staví tak, že je postaven na principu připuštění nepojmenovaných právních úkonů, což je možné dovodit na základě subsidiarity občanského zákoníku. §51 ObčZ. dovoluje účastníkům uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště upravena. *„Uzavření nepojmenovaných (inominátních) smluv v pracovněprávních vztazích nesmí mít za následek, aby závazky z takových smluv vzniklé odporovaly principům, na nichž spočívá pracovní právo, zejména jeho ochránářská funkce. Zákoník práce proto volnost účastníků při uzavírání inomínátních smluv zčásti koriguje.“*<sup>28</sup> Tak tomu bylo již v období před 1. 1. 2012, kdy §23 odst. 3 ZPr. stanovil: *„Kolektivní smlouvu není možné nahrazovat smlouvou podle §51 občanského zákoníku“*. Uvedený zákaz nahrazovat kolektivní smlouvu smlouvou inomínátní platí i nadále, nyní je nově stanoven první větou §28 ZPr. 2012 v této podobě: *„Kolektivní smlouvu je zakázáno nahrazovat zvláště neupravenou smlouvou;“* Podle mého názoru se jedná o významově shodnou úpravu se zákoníkem práce před novelou, avšak je třeba pozitivně hodnotit její systematictější zařazení do §28 ZPr. 2012. Systematictější z toho důvodu, že celý tento paragraf rozšiřuje počet ustanovení občanského zákoníku, která nebude možné použít pro pracovněprávní vztahy a spolu s již dříve zmíněným §4a ZPr. 2012 tak vytváří další limity principu subsidiarity, v tomto případě však jen pro oblast kolektivních smluv. Jen doplním, že možnost uzavírat nepojmenované smlouvy je tedy

---

<sup>28</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 91

nepochybně projevem ústavního principu zakotveného v Čl. 2 odst. 3 LZPS „každý může činit, co není zákonem zakázáno...“, na kterém je zákoník práce 2012 postaven.

Právní úkony se mohou dělit i na tzv. kauzální a abstraktní. Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, zda je pro právní úkon nezbytné, aby obsahoval nějakou kauzu, neboli důvod či účel – tak tomu je u právních úkonů kauzálních. Naopak abstraktní jsou takové právní úkony, kdy jejich účel není vyjádřen ani z nich nevyplývá. V. Drápal k tomuto uvádí<sup>29</sup>, že v rámci pracovního práva je možné výše uvedené demonstrovat na následujících příkladech. O kauzální právní úkon by šlo tedy podle jeho názoru např. v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, protože v něm musí být uveden důvod takového rozvázání pracovního poměru. Naopak o abstraktní právní úkon jde v případě výpovědi z pracovního poměru zaměstnancem, která nemusí obsahovat důvod výpovědi. S tímto názorem nemohu souhlasit, protože s ohledem na vymezení rozdílu mezi kauzálními a abstraktními právními úkony je zřejmé, že v obou případech je účelem či důvodem (kauzou) daného právního úkonu skončení pracovního poměru. Tedy dle mého názoru jsou oba dva příklady nevhodně zvolené a v obou se jedná o právní úkon kauzální.

Posledním pro pracovní právo významným dělením právních úkonů je dle kritéria, které bych dovodil z obecné definice právních úkonů – tedy podle toho, zda projevem vůle dochází ke vzniku (jak je tomu např. u uzavření pracovní smlouvy), změně (pokud dojde např. ke změně pracovní smlouvy) nebo zániku práv a povinností. Posledním případem je typicky skončení pracovního poměru.

Právní úkony se z obecného pohledu mohou dělit ještě na různé další druhy, ale dle mého názoru není toto dělení zase až tolik podstatné pro pracovní právo, resp. pro účely této mé práce. Mnohem důležitější je zabývat se samotným jádrem či obsahem pojmu „právní úkon“, tím mám na mysli jeho náležitosti, které se vynasnažím výkladově komplexně popsat v následující kapitole.

### **3.3 Náležitosti právních úkonů**

Z pojmu, resp. z definice právních úkonů, kterou jsem vymezil v kapitole 3.1, vyplývá (jak již bylo naznačeno výše) několik náležitostí každého právního úkonu. Nejprve bych se věnoval náležitostem vůle a jejího projevu navenek a potom bych

---

<sup>29</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 91

vymezil náležitosti osoby. Je též možné pro účely mé práce hovořit o náležitostech předmětu právního úkonu (viz podkapitola 3.3.5). K náležitostem platného právního úkonu patří kromě již zmíněných i to, aby právní úkon byl učiněn ve formě stanovené zákonem nebo dohodnuté zúčastněnými subjekty<sup>30</sup> (blíže viz kapitola 3.4). Pokud některá z náležitostí právního úkonu splněna není, případně není právní úkon učiněn v požadované formě, je možné hovořit o vadách právních úkonů, o kterých bude pojednáno v kapitole 3.5.

### 3.3.1 Náležitosti vůle

Úvodem této kapitoly bych zmínil dvě teorie, které svým způsobem vymezují vztah mezi vůlí a jejím projevem. První z nich je teorie vůle (teorie subjektivní), která vychází z toho, že vůle je sama o sobě podstatným znakem právního jednání a zároveň existuje vedle vnější skutečnosti projevu. Existuje však ještě teorie projevu (teorie objektivní), která naopak chápe vůli jako vtělenou do projevu, tedy tvořící jeden celek s projevem.<sup>31</sup> Ani jedna z těchto teorií není přijatelná sama o sobě, je třeba hledat kompromis mezi nimi. Stejně tak k tomu přistupuji já ve své práci. Tím mám na mysli skutečnost, že ač jsem systematicky oddělil vůli a její projev do dvou podkapitol, budu se přesto snažit o nich pojednat komplexně. Bezpochyby mohou nastat situace, kdy se vnitřní vůle a její projev navenek neshodují, i těmto případům se budu ve své práci věnovat v podkapitole 3.3.3.

*„Vůle jako psychický vztah jednajícího člověka k zamýšlenému (chtěnému) následku je nezbytným pojmovým předpokladem vzniku právního úkonu.“<sup>32</sup>* Přesto ale existují případy, kdy jednající ani nezamýšlí způsobit právní následky, dokonce někdy ani neví, že je způsobil. Tyto právní následky však jsou stanoveny objektivním právem a vědomost o nich jednajícím je irelevantní – nepřihlíží se tedy k vnitřní pohnutce (motivu) projevené vůle, pokud by ovšem tato pohnutka nebyla právním úkonem projevena a tím učiněna jeho součástí.

Náležitosti vůle nejsou samostatně stanoveny, ale většinou bývají komplexně pojaty v rámci projevu vůle. Takto je to upraveno i v §37 ObčZ., který v rámci

---

<sup>30</sup> Eliáš, K. a kol. Občanský zákoník. Velký akademický komentář. 1. svazek. Praha: Linde Praha a.s., 2008, s. 259

<sup>31</sup> Fiala, J., Kindl, M., et al. Občanský zákoník. Komentář. I. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, s. 173

<sup>32</sup> Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné 1. Praha: ASPI, 2005, s. 137

ustanovení ohledně případů neplatnosti právních úkonů stanoví, že „*právní úkon musí být učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně; jinak je neplatný.*“ Obdobné ustanovení lze nově nalézt též v §19 písm. a) ZPr. 2012, který stanoví: „*Soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně....*“ Obě uvedená ustanovení v sobě skrývají náležitosti vůle („svobodně a vážně“) i jejího projevu („určitě a srozumitelně“). V této kapitole se tedy budu zabývat jen první částí ustanovení, tedy svobodnou vůlí a její vážností.

Co se týká svobody vůle, je nutné zmínit, co se onou svobodou vůle rozumí, což se dá vyjádřit jako „*neexistence působení vnějších rušivých vlivů, které jednajícího člověka jinak zbavují volnosti rozhodnout se, zda určitý projev vůle učiní či neučiní, nebo tuto jeho volnost nepřiměřeně omezují*“<sup>33</sup> Takovými vnějšími rušivými vlivy, které by člověka omezovaly v jeho svobodné vůli, bývá jednak přímé fyzické donucení (*vis absoluta*) a jednak psychický nátlak - bezprávní výhrůžka (*vis compulsiva*). V návaznosti na tyto rušivé vlivy bych zmínil možné dělení vůle na vůli k jednání (zprostředkující, projevovací) a vůli, která je vnějším projevem dána na vědomí publiku (vůle projevená)<sup>34</sup>. V případě fyzického donucení je vadná vůle k jednání, protože se vlastně ani nejedná o vůli jednajícího, ale svoji vůli projevuje donucující. Jako příklad bych uvedl situaci, kdy zaměstnavatel spoutá zaměstnance, předloží mu dohodu o rozvázání pracovního poměru a vede mu ruku k podpisu. Naopak pro bezprávní výhrůžku je typický nátlak psychický, ovšem je nutné, aby dosahoval takové intenzity, aby u toho, vůči komu je směřován, vzbudil důvodnou úzkost. Donucovaný pak z této úzkosti učiní právní úkon, který by za jiných okolností svobodně neučinil – je tak třeba, aby mezi bezprávní výhrůžkou a jednáním donucovaného existovala příčinná souvislost. Pro úplnost bych ještě uvedl (jak ostatně slovo „bezprávní“ naznačuje), že musí být splněn znak protiprávnosti, tedy musí se jednat o vynucování něčeho, co tímto způsobem vynucováno být nesmí. „*O takový případ jde nejen tam, kde se vyhrožuje něčím, co není vůbec dovoleno (např. ublížit někomu na zdraví), nýbrž i tam, kde je sice výhrůžka důvodná, avšak jejím prostřednictvím se vynucuje něco, k čemu být využita nesměla.*“<sup>35</sup> O bezprávní výhrůžku se tedy jedná i tehdy, kdy zaměstnavatel nutí

<sup>33</sup> Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné I. Praha: ASPI, 2005, s. 152

<sup>34</sup> Fiala, J., Kindl, M., et al. Občanský zákoník. Komentář. I. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, s. 197

<sup>35</sup> Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 316

zaměstnance podepsat pracovní smlouvu se slovy, že pokud ji nepodepíše, oznámí zaměstnancům trestný čin, který zaměstnanec skutečně spáchal. Původcem psychického donucení může být dle Nejvyššího soudu i třetí osoba (v mém případě tedy nejen zaměstnavatel), nicméně v tomto případě podmínkou pro neplatnost právního úkonu je, že druhý účastník smlouvy (zaměstnavatel) o existenci psychického nátlaku nejen věděl, ale též jej využil.<sup>36</sup> Odlišný názor má naopak P. Vrchy, který považuje právní úkon za neplatný nezávisle na tom, zda druhý účastník smlouvy o psychickém nátlaku ze strany třetí osoby věděl a využil jej, či nikoli.<sup>37</sup>

Aby se jednalo o platný právní úkon, musí být učiněn nejen svobodně, ale též vážně. Vážný je takový projev vůle, kdy jednající chce tímto projevem způsobit právní následky, které jsou obvykle s takovýmto projevem vůle spojovány. Pokud tyto následky svým projevem způsobit nechtěl, nečiní právní úkon opravdově a v závislosti na způsobu projevu dané vůle lze spatřovat tři situace. První z nich je právní úkon učiněný např. při vyučování, při hře, v žertu atd. Zde se jedná o absolutně neplatný právní úkon – ovšem jen za předpokladu, že protistrana také takto projev vůle jednajícího chápe (např. jako žert). Těžko proto budeme posuzovat jako vážně míněný právní úkon v případě, když se někdo účastní přednášky o pracovním právu formou praktického výkladu, ve kterém si jednotliví posluchači hrají na to, jak mezi sebou sjednat pracovní smlouvu. Problém tedy nastává v okamžiku, kdy strana, vůči které je projev vůle činěn, nepochopí, že se jedná o žert. V tomto případě je třeba v zájmu ochrany dobré víry této druhé strany považovat učiněný projev za platný právní úkon s příslušnými právními následky, ačkoli vůle jednajícího jako základ právního úkonu chybí. Toto se dovozuje na základě teorie projevu vůle (o které jsem se zmínil v úvodu této podkapitoly) s cílem ochrany důvěry subjektů soukromoprávního styku.<sup>38</sup> Existují však i odlišné názory - nevážnost není subjektivní kategorií, ale nevážný je jen takový úkon, který se tak jeví všem třetím osobám, neboť je objektivně zřejmé, že chování jednajícího nebylo takové, jaké se očekává při činění vážného právního úkonu. I pokud tedy druhá strana považovala projev vůle jednajícího za opravdový (vážný), bude třeba

---

<sup>36</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 31 Cdo 135/2007 ze dne 26. 8. 2009

<sup>37</sup> Vrchy, P. K otázce neplatnosti právního úkonu pro nedostatek svobody vůle. Právní rozhledy. 2010, roč. 18, č. 2

<sup>38</sup> Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 317

platnost právního úkonu posoudit podle objektivního zjištění, jak se nevážně míněný projev vůle jednající strany jevil třetí osobě.<sup>39</sup> Tento názor zastávám i já.

Druhým případem nevážně míněného projevu vůle je tzv. simulace. Jedná se o předstírané právní jednání, kdy jedním právním úkonem (simulovaným) se zastírá jiný právní úkon (disimulovaný). Tuto situaci upravuje občanský zákoník v §41a odst. 2 tak, že stanoví následující: „*Má-li být právním úkonem zastřen právní úkon jiný, platí tento jiný úkon, odpovídá-li to vůli účastníků a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti.*“ Simulovaný právní úkon je tudíž neplatný a platí právní úkon disimulovaný. Toto bych demonstroval na příkladu, že pokud spolu strany uzavřely smlouvu o dílo, jen aby tím zastřely, že se ve skutečnosti jedná o výkon závislé práce (tedy o plnění pracovního závazku), potom je smlouva o dílo (učiněná simulovaně, tzv. „naoko“) neplatná a vznikl v souladu s jejich vůlí pracovněprávní vztah.<sup>40</sup> Neplatnosti simulovaného právního úkonu se ale nelze dovolávat vůči tomu, kdo jej považoval za nezastřený.

Posledním případem nevážně míněného projevu vůle je právní úkon učiněný s tzv. mentální rezervací (vnitřní výhradou). Tato se odlišuje od simulace v tom, že zatímco u simulace jednající předstírá právní úkon, který ve skutečnosti vůbec učinit nechce, v případě vnitřní výhrady jednající projevuje svoji vůli, tedy chce učinit právní úkon, ale vnitřně doufá, že nenastanou jeho následky.<sup>41</sup> Takový právní úkon je platný s ohledem na pravidlo, že co si jednající myslí, aniž by to projevil, je irelevantní.

### 3.3.2 Náležitosti projevu vůle

U vyjádření vůle navenek, tedy jejího projevu, je možné zkoumat tři jeho složky, konkrétně jeho formu, určitost a srozumitelnost.

Ohledně formy a zásady bezformálnosti právních úkonů v rámci pracovního práva pojednám v kapitole 3.4. Ve čtvrté části své práce, kterou věnuji zejména konkrétním právním úkonům v pracovněprávních vztazích, se budu zabývat jejich formou vždy u příslušného právního úkonu.

Je proto na místě, abych věnoval pozornost určitosti a srozumitelnosti projevu. Předem bych uvedl společně pro určení určitosti i srozumitelnosti právního úkonu

---

<sup>39</sup> Eliáš, K. a kol. Občanský zákoník. Velký akademický komentář. 1. svazek. Praha: Linde Praha a.s., 2008, s. 249

<sup>40</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 85

<sup>41</sup> Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné 1. Praha: ASPI, 2005, s. 154

následující pravidlo: „Vznikne-li pochybnost o obsahu právního úkonu z hlediska jeho určitosti nebo srozumitelnosti, je třeba se pokusit pomocí výkladu právního úkonu o odstranění takové nejasnosti.... V případě, že nejasnost právního úkonu nelze odstranit ani pomocí výkladu projevu vůle, je právní úkon neplatný (§ 37 odst. 1 občanského zákoníku).“<sup>42</sup> Výkladem právních úkonů se budu zabývat v následující podkapitole. Neurčitý je projev vůle, který sice je srozumitelný po jazykové stránce, ale není zřejmý jeho věcný obsah a to ani za použití výkladu. Nelze tedy jednoznačně stanovit předmět právního úkonu.

Pro posouzení srozumitelnosti právního úkonu je pak rozhodná srozumitelnost jeho jazykového vyjádření. „Projev vůle je nesrozumitelný tehdy, jestliže z hlediska způsobu jeho vyjádření nelze ani za pomoci výkladu dovodit, jaká vůle měla být použitými slovy nebo jiným způsobem vyjádřena, a není tedy – objektivně posuzováno – možné dovodit, co jím jednající chtěl adresátu právního úkonu sdělit.“<sup>43</sup> Je nutné rozlišovat mezi adresovanými právními úkony (tedy určenými konkrétním osobám) a neadresovanými. V souvislosti s pracovním právem je vhodné vzít v úvahu jen adresované právní úkony. U nich platí, že pokud bude právní úkon nesrozumitelný jen někomu (nejčastěji druhé smluvní straně) z důvodu subjektivních, pak se o takovém úkonu hovoří jako o relativně nesrozumitelném a vůči straně, které je určen bude s ohledem na §37 ObčZ. neplatný. Tento názor zastává i judikatura, když Nejvyšší soud se vyjádřil o adresovaném právním úkonu v cizím jazyce takto: „Okolnost, že právní úkon, mající jinak smysl, je sepsán (projeven) v cizím jazyce, neznamená, že právní úkon je bez dalšího neplatný pro nesrozumitelnost. O vadný (nesrozumitelný) projev vůle způsobující neplatnost právního úkonu půjde tehdy, jestliže cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn, je nesrozumitelný osobě (druhému účastníku pracovněprávního vztahu), jíž byl adresován.“<sup>44</sup> Pokud by právní úkon adresovaný byl absolutně nesrozumitelný (tedy nesrozumitelný všem), pak není na místě vůbec hovořit o právním úkonu.

---

<sup>42</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1288/2003 ze dne 20. 11. 2003

<sup>43</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 80

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1760/2007 ze dne 11. 3. 2008

### 3.3.3 Nesoulad vůle a jejího projevu

Jak jsem již naznačil, není úplně vhodné separovat od sebe vůli a její projev navenek, neboť obě dvě náležitosti spolu velmi úzce souvisejí. Je to patrné i z různých situací, které mohou vznikat při nesouladu vůle, jako vnitřního psychického vztahu jednajícího člověka k projevu této vůle a k následku, který chce projevem vůle způsobit. V souvislosti s předchozí podkapitolou bych doplnil, že vůle může být projevena v několika formách a to: výslovně, konkludentně nebo mlčky. Výslovný projev má pak ústní nebo písemnou formu, konkludentní projev lze negativně vymezit jako jakýkoliv jiný projev, než výslovný – např. pokýváním hlavy nahoru a dolů jako vyjádření souhlasu. „*Konkludentní právní jednání nelze stavět na roveň s mlčením. Obecně platí, že mlčení nelze zásadně považovat za souhlas (§44 odst. 1). S mlčením pojíme právní následky pouze výjimečně. Je tomu v případech, kdy by se osoba podle zákona nebo smlouvy měla vyslovit, nebo kdy mlčení nelze považovat za naprosto nic jiného než souhlas.*“<sup>45</sup> Občanský zákoník výše uvedené zpřísňuje ve větě druhé §35 v tom smyslu, že pokud projev vůle není výslovný, potom musí být učiněn způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit.

Pokud jsou pochybnosti o souladu vůle a jejího projevu, pak je nutno užít výkladových ustanovení občanského zákoníku, která určují pravidla, jak postupovat v případech nejasnosti (neurčitosti a nesrozumitelnosti, kterými jsem se zabýval v předchozí podkapitole). Účelem výkladu je tedy porozumět smyslu projevu vůle. Dle názoru Nejvyššího soudu ČR<sup>46</sup> je možné mluvit o neplatnosti právního úkonu až v momentě, kdy není možné odstranit nejasnosti ani výkladem. Jako příklad uvádím případ, který byl řešen Nejvyšším soudem ČR, kdy zaměstnanec dostal od zaměstnavatele výpověď z důvodu organizačních změn. Žalobce se domáhal žalobou o určení neplatnosti výpovědi pracovního poměru, kdy jako důvod uvádí nedostatečnou konkretizaci důvodu výpovědi. Věc se dostala od Okresního soudu přes Krajský soud až k Nejvyššímu soudu ČR, který dovozuje následující: „*I když v dopise nebylo výslovně uvedeno, že by se žalobce stal nadbytečným pracovníkem a o jakou konkrétní organizační změnu šlo, lze tyto závěry pomocí výkladu projevu vůle dovodit jak z*

---

<sup>45</sup> Fiala, J., Kindl, M., et al. Občanský zákoník. Komentář. I. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, s. 180

<sup>46</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1288/2003 ze dne 20. 11. 2003



výpovědi samotného žalobce, tak z výpovědí svědků B. P. a M. P., z nichž vyplývá, že okolnost organizačních změn a v souvislosti s tím snižování počtu pracovníků byla s žalobcem před podáním výpovědi projednána.“<sup>47</sup> Výpověď tudíž nebyla shledána neplatnou. Občanský zákoník odlišuje výklad právních úkonů vyjádřených slovy a právních úkonů vyjádřených jiným způsobem než slovně. „Právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem.“ (§35 odst. 2 ObčZ.). Na druhé straně §35 odst. 3 ObčZ. stanoví, že pokud je právní úkon vyjádřen jinak než slovy, tak je nutné jej vykládat podle toho, co daný způsob obvykle znamená, ale přitom je třeba přihlížet k vůli toho, kdo konkrétní právní úkon činí a chránit dobrou víru toho, komu je právní úkon určen. Jako příklad bych tedy uvedl situaci, kdy zaměstnavatel navrhne zaměstnanci změnu druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě (tedy změnu pracovní smlouvy) a zaměstnanec začne rovnou vykonávat tento nový druh práce, aniž by výslovně vyjádřil svůj souhlas. Mám za to, že takovýto postup by nebyl ani v rozporu se zákoníkem práce 2012. I pokud bychom zauvažovali nad možnou neplatností takového právního úkonu, pak je na místě dodat, že §34 odst. 4 ZPr. 2012 sice nově požaduje písemnou formu i pro změny pracovní smlouvy, avšak s ohledem na §20 odst. 1 ZPr. 2012 je možné nedostatek písemné formy dodatečně odstranit, neboť se jedná o dvoustranný právní úkon.

Závěrem bych jen dodal (jak ostatně vyplývá z úvodu této podkapitoly), že neplatnost právního úkonu je jakési ultima ratio (krajní řešení) a nastupuje až v momentě, kdy ani výklad není s to objasnit obsah právního úkonu. Mohou ovšem nastat i situace, kdy výklad může vést ke dvěma řešením, přičemž jeden z výkladů nezakládá neplatnost právního úkonu, druhý však ano. K tomuto se vyjádřil Ústavní soud, který konstatoval upřednostnění výkladu, který nezakládá neplatnost a „není ústavně konformní a je v rozporu s principy právního státu taková praxe, kdy obecné soudy upřednostňují výklad vedoucí k neplatnosti smlouvy, před výkladem neplatnost smlouvy nezakládajícím.“<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 3 Cdon 946/96 ze dne 14. 10. 1996

<sup>48</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 625/03 ze dne 14. 4. 2005

### 3.3.4 Náležitosti osoby

Aby byl určitý pracovněprávní úkon platný, je nezbytné, aby byly též dodrženy požadavky zákona ohledně subjektů pracovněprávního vztahu. Subjekt musí být způsobilý mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a mít způsobilost k právním úkonům. I zde budu částečně vycházet se subsidiarity občanského zákoníku. Slovo „částečně“ v předchozí větě je na místě, neboť zákoník práce 2012 v §19 písm. b) též (obdobným způsobem jako občanský zákoník) upravuje neplatnost právního úkonu v případě „vady v osobě“ tak, že stanoví: *„Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou.“* §38 odst. 1 ObčZ. stanoví, že *„neplatný je právní úkon, pokud ten, kdo jej učinil, nemá způsobilost k právním úkonům.“* Tedy ten, kdo právní úkon činí, musí být způsobilý k právním úkonům, tzn. jinými slovy, že nesmí být zbaven nebo omezen ve způsobilosti k právním úkonům soudem. Ovšem dle §38 odst. 2 ObčZ. (a též podle §19 písm. b) ZPr. 2012) bude neplatný i právní úkon osoby, která sice soudem ve způsobilosti k právním úkonům nebyla omezena ani zbavena, ale své jednání uskutečnila v duševní poruše, která ji činila k tomuto právnímu úkonu neschopnou - tzn. že nebyla v důsledku této duševní poruchy schopna rozpoznat následky svého jednání a ovládnout jej. *„Na druhé straně není pracovněprávní úkon neplatný, je-li jednající postižen duševní poruchou, která není jen přechodná, nebyl-li zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo v této způsobilosti omezen a učinil-li právní úkon v tzv. světlém okamžiku (lucidum intervallum), tj. v době, kdy byly přechodně obnoveny jeho rozpoznávací a určovací schopnosti.“*<sup>49</sup>

Zákoník práce 2012 má též ustanovení o způsobilosti k právním úkonům, ale nazývá ji „způsobilostí vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti“. Pro úplnost považuji za nutné dodat, že terminologické pojetí občanského zákoníku i zákoníku práce 2012 je rovnocenné, protože způsobilost k právním úkonům bývá obecně definována právě tak, jak ji vymezuje zákoník práce 2012.

Způsobilost zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a nabývat vlastními právními úkony práva a brát na sebe povinnosti vzniká dnem, kdy dosáhne věku 15 let. Zákoník práce 2012 však omezuje zaměstnavatele při vyjednávání

---

<sup>49</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 82

o vzniku pracovního poměru tím, že zaměstnavateli zakazuje sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku (§6 ZPr. 2012). Zaměstnavatelem může být dle zákoníku práce 2012 fyzická osoba nebo právnická osoba. Jako právnická osoba zaměstnavatel může podle §9 ZPr. 2012 vystupovat také stát. V zákoníku práce to bylo ve zmíněném ustanovení před 1. 1. 2012 výslovně uvedeno, avšak novelou došlo k jeho změně. Podle mého názoru se jedná pouze o formulační změnu, jak ostatně uvádí i důvodová zpráva k novele zákoníku práce, přičemž důvodem zpřesnění je odkaz na subsidiární užití občanského zákoníku (§21 ObčZ.) a dále §6 a §7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává příslušná organizační složka státu. „*Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.*“ (§10 ZPr. 2012). Zaměstnavatelem nemůže tedy být počaté dítě, narodí-li se živé, ačkoli dle §7 odst. 1 věty druhé ObčZ. má způsobilost mít práva a povinnosti v občanskoprávních vztazích. Stejně tak nemůže vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti jako zaměstnavatel osoba, která je sice zletilá dle §8 odst. 2 ObčZ. (tím, že uzavřela manželství), ale nedosáhla věku 18ti let.<sup>50</sup> Zrušení dřívějších druhých odstavců v §6 a §10 ZPr. 2012 je logické, neboť to byla delegační ustanovení, která odkazovala na občanskoprávní úpravu zbavení či omezení způsobilosti k právním úkonům, a která byla dle Ústavního soudu již před 1. 1. 2012 nadbytečná.

### 3.3.5 Náležitosti předmětu

„*Předmět (obsah) pracovněprávního úkonu musí být možný – objektivně vzato – po stránce fyzické a právní; právní možnost se zpravidla označuje jako dovolenost pracovněprávního úkonu.*“<sup>51</sup> Základem této problematiky je opět občanský zákoník, který stanoví v §37 odst. 2, že právní úkon, jehož předmětem je plnění nemožné, je

<sup>50</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 96

<sup>51</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 81

neplatný. Můžeme rozlišovat počáteční nemožnost (tato existuje již v době, kdy je právní úkon činěn) a následnou nemožnost plnění.<sup>52</sup> Následná nemožnost plnění je pak taková, která nastane až později a vede podle §575 ObčZ. k zániku práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, nikoli k neplatnosti právního úkonu, který mezi sebou učinili. Jako počáteční nemožnost plnění je tak třeba dle mého názoru možné kvalifikovat situaci, kdy se zaměstnanec v pracovní smlouvě zaváže, že jeho náplní práce bude přenášet vlastními silami ve skladu zaměstnavatele pultunové odlitky železa. Protože je zřejmé, že to není ve fyzických silách člověka, je to tudíž objektivně nemožné plnění a ujednání tak neplatné. Zákoník práce 2012 již obsahuje v §19 písm. c) vlastní úpravu neplatnosti právního úkonu v případě, kdy právní úkon zavazuje k plnění od počátku nemožnému. V takovém případě přihlédne soud k neplatnosti i bez návrhu, jedná se tak podle tohoto paragrafu o absolutně neplatný právní úkon.

V případě právní možnosti předmětu pracovněprávního úkonu se pak hovoří o jeho dovolenosti. Nedovolené je takové jednání, které nabývá jednu z následujících tří podob – buďto přímý rozpor se zákonem (jednání *contra legem*) nebo jeho obcházení (jednání *in fraudem legis*) a do třetice je možný rozpor s dobrými mravy (jednání *contra bonos mores*), jak je to patrné z ustanovení §39 ObčZ. Takový právní úkon by byl podle občanského zákoníku absolutně neplatný. Rozpor se zákonem je poměrně jasný - takovým by byl právní úkon, jehož plnění je výslovně zakázáno zákonem. Tak by tomu bylo nepochybně v situaci, kdy zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu s osobou mladší 15 let. Ohledně právního úkonu, který by obcházel zákon je možno říci, že by to mohlo být jednání, které je sice po právu, ale záměrně vyhledává nedostatky v zákoně s tím cílem, aby strany dosáhly užitku, který ovšem zákonodárce nechtěl, ani nepředpokládal. V tomto bych odkázal na kapitolu 4.1.2.2.5, kde se budu zabývat otázkou, zda smluvní možnost odstoupení od pracovní smlouvy je obcházením zákona ve smyslu toho, že též vede ke skončení pracovního poměru. Mohou nastat ovšem situace, kdy právní úkon není *contra legem* ani *in fraudem legis*, přesto je možné vyvodit jeho rozpor s dobrými mravy. Tento pojem není statický, náhled na něj se postupem doby vyvíjí a není tak možné přesně jej vymezit. Přesto byl soudy několikrát vyložen, jako příklad bych citoval z usnesení Nejvyššího soudu ČR, které se týká přímo

---

<sup>52</sup> Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 320

vymezení pojmu dobré mravy a uvádí, že dobrými mravy se podle judikatury rozumí „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, které v historickém vývoji osvědčují neměnnost, zohledňují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti, a mají povahu norem základních.*“<sup>53</sup> Jak jsem již naznačil, je nutné si ale uvědomit, že dobré mravy mají dynamickou povahu, jsou aplikovatelné ad hoc, vždy na daný konkrétní případ a je potom případně na soudu, aby pojem vždy vyložil tak, aby byl aplikovatelný na předmět sporu s přihlédnutím ke všem okolnostem konkrétního případu, stejně tak s přihlédnutím k postavení subjektů a k době rozhodování. Výše uvedenou definici dobrých mravů proto není podle mého názoru vhodné považovat za vyhovující.

V předchozím odstavci jsem uvedl, že podle §39 ObčZ. je právní úkon absolutně neplatný, pokud svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům. Zákoník práce 2012 má však stran těchto případů neplatnosti nově speciální úpravu - tyto případy absolutní neplatnosti byly totiž novelou zákoníku práce zapracovány i do §19 ZPr. 2012 pod písm. d) a e). Podle mého názoru jsou však požadavky na právní možnost (dovolenost) předmětu pracovněprávního úkonu mírnější než je tomu v občanském zákoníku, což je možné dovodit z dikce §19 písm. d) ZPr. 2012, když absolutně neplatný bude právní úkon odporující zákonu nebo zákon obcházející, avšak za podmínky, že zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. Účelem této podkapitoly však není pojednávat o neplatnosti právních úkonů, pro podrobnější rozbor proto odkazuji na kapitolu 3.5, ve které se budu zabývat vadami právních úkonů.

Závěrem této podkapitoly bych zmínil řešení situace, kdy pracovněprávní úkon je v rozporu s interním předpisem. Tento nemá povahu obecně závazného právního předpisu, a tudíž daný právní úkon není v rozporu s právním řádem. Může však být v rozporu právě s dobrými mravy, což je nutné posoudit dle konkrétní situace. Předpokladem pak je, že porušený předpis vyjadřuje dobré mravy a že by se jim daný pracovněprávní úkon přičil i bez existence interního předpisu.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 664/2003 ze dne 2. 7. 2003

<sup>54</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 83

### 3.4 Formy právních úkonů

Pracovní právo je soukromoprávní disciplína, ve které platí zásada bezformálnosti právních úkonů. Tedy právní úkony mohou být učiněny jakoukoliv formou - ústně, písemně, zpřísněnou písemnou formou (formou úředního zápisu) či konkludentně nebo mlčky. I když zákon výslovně pro konkrétní právní úkon nepožaduje např. písemnou formu právního úkonu, nebrání to subjektům, aby daný právní úkon v písemné formě učinily. Naopak pro některé právní úkony (např. pro pracovní smlouvu, její změny a odstoupení od ní, kolektivní smlouvu, veškeré právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru, konkurenční doložku a mnoho jiných) je stanovena zákoníkem práce 2012 obligatorní písemná forma. Její nedodržení má za následek neplatnost právního úkonu. Účel stanovené obligatorní písemné formy může mimo jiné spočívat v ochraně jednajícího před unáhleností. *„Požadavek přísnější formy má jednajícího varovat, vzbudit v něm určitou ostražitost, aby své jednání nebral na lehkou váhu. Souhlasit s nabídkou prostým „ano“ lze velmi často bez domýšlení podstatných právních následků, stejně jako v rozčilení podat unáhleně výpověď z pracovního poměru. Než však rozumný člověk stvrdí listinu svým podpisem, často ho to vede k jejímu podrobnému přečtení a důkladnějšímu promýšlení o dopadech jeho jednání.“*<sup>55</sup> Problematice neplatnosti právních úkonů pro vady jejich formy je věnována podkapitola 3.5.2.2. Na tomto místě bych pouze podotknul, že v této oblasti došlo od 1. 1. 2012 k zásadním změnám, které jsou podle mého názoru z jistého pohledu pozitivní, na druhé straně pokud se nad nimi zamyslíme do detailu a se souvztažností k dalším ustanovením zákoníku práce 2012, dojdeme k téměř absurdním závěrům.

V souvislosti s formou právních úkonů bych se zmínil i o rozdílných požadavcích zákona ohledně podpisů. Tím mám na mysli fakt, že někdy zákoník práce 2012 požaduje podpisy všech subjektů na téže listině (tak je tomu např. u kolektivní smlouvy - §27 odst. 2 ZPr. 2012), jindy naopak stačí podpisy na odlišných listinách (např. v případě pracovní smlouvy). Pokud tedy zákoník práce 2012 nestanoví výslovně, že podpisy všech subjektů musí být na téže listině, užije se subsidiárně ustanovení §46 odst. 2 ObčZ., tj. že pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Zákoník práce před 1. 1. 2012

---

<sup>55</sup> Bezouška, P., Hůrka, P. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy. 2012, roč. 20, č. 6, s. 191-197

obsahoval výslovné ustanovení výše uvedeného v § 21 odst. 2 ZPr., tedy „*pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“ Novelou zákoníku práce však toto ustanovení bylo zrušeno s odkazem na princip subsidiarity.

### **3.5 Vady právních úkonů**

Na základě předchozích kapitol mé práce lze usuzovat, že pokud právní úkony nemají veškeré nezbytné náležitosti, pak je na místě hovořit o vadách právních úkonů, se kterými jsou spojeny určité právní následky. Mezi takové právní následky bych zařadil možnost účastníka odstoupit od pracovněprávního úkonu, neplatnost pracovněprávního úkonu nebo jeho odporovatelnost (relativní bezúčinnost).

#### **3.5.1 Odstoupení od právního úkonu**

Odstoupení je jednostranný právní úkon, který je adresovaný druhému subjektu. Obsahuje důvod odstoupení a vyjadřuje tak vůli odstupujícího subjektu zrušit platný pracovněprávní úkon. Vyjdeme-li se subsidiárního užití občanského zákoníku, §48 ObčZ. stanoví, že odstoupením od smlouvy se smlouva od počátku ruší. Znamená to tedy, že účinky odstoupení nastávají ex tunc (od tehdy), pokud právní předpis nestanoví nebo si účastníci nedohodnou, že účinky nasávají ex nunc (od nynějška). Odstoupení z logiky věci musí být doručeno adresátovi. Zákoník práce 2012 vždy v konkrétním ustanovení stanoví, zda je možné odstoupit a pokud ano, stanoví též, za jakých podmínek. Tak je tomu například v případě, kdy zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti za věci, které zaměstnavatel zaměstnanci svěřil, ale poté dojde k situaci, že zaměstnavatel nevytvořil potřebné podmínky pro to, aby zaměstnanec mohl bez problémů splnit svůj závazek svěřené věci opatrovat a zamezit tak jejich ztrátě (§256 ZPr. 2012). Pak může zaměstnanec odstoupit od této dohody. Odstoupení musí být provedeno písemně pod sankcí neplatnosti podle §20 odst. 3 ZPr. 2012. Někdy dochází v případech zákonné možnosti odstoupit od smlouvy k určitým nejasnostem, jak zákonodárce možnost odstoupení vlastně měl na mysli (např. v případě možnosti odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem). Této otázce se budu detailně věnovat v kapitole 5.1.

Vzhledem k subsidiárnímu použití §48 ObčZ. se dá konstatovat, že možnost odstoupení od pracovněprávního úkonu nezakládá jen zákon, ale tato možnost může být též subjekty pracovněprávních vztahů dohodnuta. Je však na místě zmínit jisté omezení, které je nově dáno §4a ZPr. 2012. Tento mimo jiné stanoví, že pro pracovněprávní vztahy se nepoužije ustanovení občanského zákoníku o vymíněném odstoupení od smlouvy, které upravuje §497 ObčZ. Tzn., že v oblasti pracovněprávních vztahů není možné si vymínit odstoupení od smlouvy a sjednat si pro tento případ odstupné. Rozdíl mezi oběma zmíněnými ustanovení občanského zákoníku je v tom, že zatímco možnost odstoupení podle §48 ObčZ. je ve své podstatě institutem sankčním, neboť připadá v úvahu v případě, kdy se některá ze stran nějakým způsobem prohřešila, §497 ObčZ. je institutem čistě smluvním, který není spojen s porušením povinnosti druhou smluvní stranou. „*Toto ustanovení se použije jen pro ty případy, kdy si smluvní strany sjednají možnost (výhradu) odstoupení od smlouvy a pro tento případ si stanoví odstupné.*“<sup>56</sup>

Subjekty jsou po odstoupení povinny si vrátit vše, co podle zrušeného pracovněprávního úkonu získaly, jinak dochází k bezdůvodnému obohacení dle §451 odst. 2 ObčZ. S ohledem na §49 ObčZ. je možné odstoupit od pracovněprávního úkonu i v případě, že k němu došlo v tísní za nápadně nevýhodných podmínek. Zajímavým případem je pak otázka odstoupení od pracovní smlouvy, které je věnována samostatná podkapitola 4.1.2.2.5. Zákoník práce 2012 neupravuje dle mého názoru možnost odstoupení příliš často. Dovolím si tvrdit, že čtenější bude následek vady právního úkonu ve formě jeho neplatnosti.

### 3.5.2 Neplatnost právního úkonu a vývoj její zákonné úpravy

Konkrétními případy neplatnosti jsem se doposud ve své práci již místy zabýval, nyní bych proto nahlédl na neplatnost z obecnějšího pohledu a komplexně. „*Neplatnost (negotium nullum) znamená, že pracovněprávní úkon vznikl a nadále trvá (existuje), avšak nemá jednajícím (jednajícími) sledované právní účinky, tedy – řečeno jinak – že nedojde ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, ačkoliv by jinak – nebýt vadnosti pracovněprávního úkonu – nastaly.*“<sup>57</sup> Přes výše uvedené má přesto neplatnost jisté následky, ovšem nesledované jednajícími. Především bych zmínil možný vznik

<sup>56</sup> Eliáš, K. a kol. Občanský zákoník. Velký akademický komentář. 1. svazek. Praha: Linde Praha a.s., 2008, s. 294

<sup>57</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 104



škody, kdy se odpovědnost zaměstnance za škodu bude řídit §250 ZPr. 2012 a §265 ZPr. 2012 v případě odpovědnosti zaměstnavatele. Stejně tak neplatnost právního úkonu může vést k bezdůvodnému obohacení dle §451 odst. 2 ObčZ.

Na místě je uvést, že neplatnost právních úkonů se dá různě dělit, a to na neplatnost úplnou nebo částečnou, ale pro účely této podkapitoly je důležité zmínit hlavně dělení na neplatnost absolutní a relativní. Tyto se od sebe výrazně odlišují v několika ohledech. Především pro absolutní neplatnost je charakteristické, že nastává ex lege (přímo ze zákona), tedy i bez ohledu na to, zda se této neplatnosti někdo dovolal. Relativní neplatnost musí být naopak uplatněna účastníkem, který je neplatností dotčen (za podmínky, že ji sám nezpůsobil). Pokud tak neučiní, právní úkon se považuje nadále za platný. Na tomto místě je vhodné poukázat na judikaturu Nejvyššího soudu ČR<sup>58</sup>, ze které vyplývá, že samo uplatnění (dovolání se) neplatnosti právního úkonu je také právním úkonem a musí tudíž splňovat základní požadavky kladené právními předpisy na právní úkony. Další rozdíl je mezi účinky neplatnosti, kdy sice v obou dvou případech zanikají práva a povinnosti účastníků, ale v případě absolutní neplatnosti se na takové právní úkony hledí, jakoby nikdy nevznikly, kdežto v případě relativní neplatnosti práva a povinnosti sice vznikly, ale prohlášením neplatnosti zanikají a to s účinky ex tunc (od tehdy). Strany si tedy musí vrátit vzájemná plnění, pokud již k plnění došlo, jinak by docházelo k bezdůvodnému obohacení dle §451 odst. 2 ObčZ. Důležitým rozdílem je i skutečnost, že absolutně neplatné právní úkony nemohou být dodatečně schváleny (tzv. rethabice) ani u nich není možná konvalidace. Konvalidace je naopak možná u relativně neplatných právních úkonů a znamená, že jestliže důvod neplatnosti odpadl nebo se ho dotčený účastník nedovolal, pak to má za následek, že právní úkon je i nadále platným. Poslední odlišení spočívá v promlčení – absolutní neplatnost je nepromlčitelná, kdežto relativní, není-li uplatněna do 3 let, se poté promlčuje.

Je to právě problematika neplatnosti právních úkonů, na kterou má zásadní dopad vývoj vztahu občanského zákoníku k zákoníku práce. Bohužel si dovolím tvrdit, že tento dopad je negativní s ohledem na časté střídání principů mezi těmito zákoníky, jak jsem popsal v první části své rigorózní práce. Jsem v tomto ohledu absolutně stejného názoru jako P. Hůrka, který uvádí, že „*institut neplatnosti právních úkonů*

---

<sup>58</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 30 Cdo 437/2003 ze dne 26. 2. 2004

*v pracovním právu je bohužel předmětem častých změn, které neprospívají stabilitě pracovněprávních vztahů“.*<sup>59</sup> Případy neplatnosti právních úkonů byly vymezeny jak občanským zákoníkem, tak zákoníkem práce, přičemž zákoník práce dříve stanovil ve své páté hlavě „další případy neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích“. Z uvedené dikce byl svým způsobem patrný princip speciality zákoníku práce vůči občanskému zákoníku a platilo, že neplatnost právních úkonů byla primárně upravena (podle delegačního §18 ZPr.) občanským zákoníkem, avšak zákoník práce stanovil speciální (další) případy neplatnosti odchýlně od občanského zákoníku, které měly před občanskoprávní úpravou neplatnosti právních úkonů přednost. Jako příklad, kdy zákoník práce stanovil jinak, bych zmínil problematiku ohledně neplatnosti právních úkonů z důvodu vad jejich formy (blíže viz podkapitola 3.5.2.2.). Zatímco podle §40 odst. 1 ObčZ. je právní úkon pro vadu formy absolutně neplatný, podle §21 ZPr. byl neplatný jen relativně a pouze tehdy, stanovil-li to výslovně zákoník práce.

Rozdílnost zákonné úpravy občanského zákoníku a zákoníku práce se však neprojevovala jen v již zmíněném případě neplatnosti právních úkonů pro vady jejich formy, ale v chápání neplatnosti právních úkonů obecně. Zatímco občanský zákoník byl a nadále je postaven na principu absolutní neplatnosti s taxativně vyjmenovanými případy relativní neplatnosti (§40a ObčZ.), zákoník práce postupně vystřídal oba druhy neplatností s tím, že je různě kombinoval, do toho zasahoval i Ústavní soud a co je dle mého názoru nejhorší, je skutečnost, že v tomto ohledu ani zákoník práce 2012 nepřináší uspokojivé řešení, ač právě tato problematika byla jedním ze stěžejních bodů provedené novely.

Zákoník práce byl původně postaven na relativní neplatnosti právních úkonů, avšak nikoliv výlučné. Dřívější právní úprava totiž rozlišovala, k čemu směřoval ten či onen pracovněprávní úkon. Pokud směřoval ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jednalo se v případě neplatnosti tohoto právního úkonu o neplatnost absolutní<sup>60</sup>. V ostatních případech neplatnosti šlo o relativní. §20 ZPr. byl totiž původně v následujícím znění: „*Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kde je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu*

---

<sup>59</sup> Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce 2012. Práce & Mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-21

<sup>60</sup> viz též Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7. 7. 2010

*směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr.*“ Část věty za středníkem byla ale s účinností ode dne 14. 4. 2008 zrušena nálezem Ústavního soudu<sup>61</sup>, který se tak „postaral“ o odstranění absolutní neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích. Důvod zrušení věty za středníkem obsažené v §20 ZPr. byl následující: „*Ústavní soud dospěl k závěru, že pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků pracovněprávních vztahů, jestliže některé právní úkony (v současnosti se jedná o vznik pracovního poměru a uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr) jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou absolutní neplatnosti.*“<sup>62</sup> Výše uvedené tedy mohu shrnout do následujícího závěru: „*Při rozhodování o tom, zda v období od 1. 1. 2007 do 13. 4. 2008 se jednalo o pracovněprávní úkon neplatný absolutně nebo jen relativně, nebylo významné, jakou vadou byl pracovněprávní úkon postižen; rozhodující bylo, k čemu (k jakým právním následkům) důvodem neplatnosti postižený právní úkon směřoval.*“<sup>63</sup> Od 14. 4. 2008 však absolutní neplatnost nebyla nadále v případech pracovněprávních úkonů uplatňována a vždy se tak jednalo o relativní neplatnost, které se mohl ten, kdo byl neplatností dotčen, dovolat. Pokud tak neučinil, soud, správní úřad či kdokoli jiný nesměl k neplatnosti přihlížet.

Z výlučné relativní neplatnosti právních úkonů docházelo někdy k zajímavým, řekl bych až absurdním situacím. Zákoník práce stanovil v §20 mimo jiné též zákaz, aby se neplatnosti dovolal ten, kdo ji sám způsobil. §19 odst. 1 ZPr. pak stanovil následující: „*Neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.*“ Z obou těchto ustanovení s ohledem na výlučnou relativní neplatnost právních úkonů je pak zřejmé, že jediná osoba, která by se neplatnosti právního úkonu (kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv) mohla dovolat, je sám zaměstnanec. Těžko si představíme někoho jiného, kdo by tímto úkonem byl dotčen. Zaměstnanec ovšem neplatnost způsobil a tak se jí dle zákoníku práce dovolat nemohl. Z tohoto je tedy možné dovodit závěr, že i přes úpravu obsaženou v §19 odst. 1 ZPr., by se v případě, že se zaměstnanec

---

<sup>61</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nález byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

<sup>62</sup> Randlová, N., Daněk, M. Zákoník práce ve světle nálezu ÚS [online]. 2008. [citováno 3. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakonnik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>>

<sup>63</sup> Maulwurf, A. Relativní neplatnost právních úkonů podle zákoníku práce [online]. 2011. [citováno 3. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/relativni-neplatnost-pravnich-ukonu-podle-zakoniku-prace-70975.html>>

předem vzdal svých práv, jednalo o platný právní úkon.<sup>64</sup> Zaměstnavatel se ale na druhé straně patrně mohl vzdát svých práv, která mu v budoucnu mají vůči zaměstnancům teprve vzniknout. Občanský zákoník v §574 odst. 2 sice prohlašuje dohodu, kterou se někdo vzdává práv, která mu mohou v budoucnu teprve vzniknout za neplatnou, ale s ohledem na znění §19 odst. 1 ZPr. zřejmě nepřicházela v této otázce v úvahu subsidiární aplikace ObčZ.<sup>65</sup>

Jsem toho názoru (a následný legislativní vývoj v této oblasti tomu i přisvědčuje), že takovýto stav (tím mám na mysli výlučnou relativní neplatnost právních úkonů) byl právně neudržitelný, neboť relativní neplatnost sice přispívá k liberalizaci zákoníku práce a posiluje tak zásadu autonomie vůle, ale nepochybně i ta má své hranice, ostatně jak to v demokratických státech bývá – svoboda jednoho končí tam, kde začíná svoboda jiného. Pokud tedy vada právního úkonu je takového rázu, že neohrožuje jen smluvní strany, ale i veřejný pořádek, dobré mravy či lidský život, pak takový právní úkon je třeba považovat za neplatný absolutně. Jako příklad je možné uvést pracovní smlouvu, kterou by se zaměstnanec zavázal zabíjet obchodní konkurenty svého zaměstnavatele.<sup>66</sup> Obdobnými úvahami se řídil i zákonodárce a novelou zákoníku práce byl tak tento nežádoucí stav změněn a od 1. 1. 2012 již neplatí výlučná relativní neplatnost právních úkonů, ale některé vady právních úkonů mohou mít za následek jejich absolutní neplatnost. O tom více v následujících podkapitolách. Rovněž budu klást důraz na zhodnocení současného právního stavu v oblasti neplatnosti právních úkonů, zejména zákonného vyjádření neplatnosti, protože se domnívám, že stávající právní úprava je i nadále nevhodná a mnohdy značně nepřehledná až rozporná.

Zákoník práce 2012 odlišuje případy neplatnosti právních úkonů z důvodu vad jejich obsahu a z důvodu vad jejich formy. Pro přehlednost a větší srozumitelnost jsem zvolil tutéž koncepci i ve své práci.

---

<sup>64</sup> Bělina, M., Bezouška, P. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. Právní fórum. 2007, roč. 4, č. 1

<sup>65</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 94

<sup>66</sup> Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy. 2008, roč. 16, č. 18

### 3.5.2.1 Neplatnost právního úkonu pro vady jeho obsahu

Úvodem této podkapitoly je třeba zdůraznit, že zákoník práce 2012 (stejně jako zákoník práce v období od 1. 1. 2007 do 13. 4. 2008) upravuje jak absolutní, tak relativní neplatnost právních úkonů. Na rozdíl od zákoníku práce ve znění účinném do 13. 4. 2008 (podle kterého mohly být absolutně neplatné pouze vadné právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) však zákoník práce 2012 postihuje absolutní neplatností vadné právní úkony hned z několika důvodů a bez ohledu na to, k čemu směřují.

Podle mého názoru ačkoli by se mohlo zdát, že nová právní úprava této oblasti je vyhovující, není tomu tak. Podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce se v případě vad obsahu právních úkonů vychází z relativní neplatnosti právních úkonů s tím, že v případech stanovených §19 ZPr. 2012 bude ten či onen právní úkon neplatný absolutně. Na první pohled tomuto odpovídá i dikce §18 ZPr. 2012. Mezi odborníky na pracovní právo však nepanuje shoda, zda tento navozený stav, tedy určitá preference relativní neplatnosti před absolutní neplatností, je krok správným směrem, či nikoliv. Například P. Bezouška se domnívá, že tento trend je správný, neboť stejným směrem se vydává i návrh nového občanského zákoníku.<sup>67</sup> Já však tento názor nezastávám, neboť současný občanský zákoník je postaven na principu absolutní neplatnosti s taxativně vyjmenovanými případy relativní neplatnosti (§40a ObčZ.), tedy na principu přesně opačném, než současný zákoník práce 2012. Naprosto souhlasím s názorem M. Bělina a J. Pichrta<sup>68</sup>, kteří se domnívají, že by právní úprava absolutní a relativní neplatnosti v pracovním právu neměla být odlišná od občanskoprávní úpravy, neboť pracovní právo je součástí soukromého práva a z tohoto důvodu by nemělo problematiku absolutní a relativní neplatnosti upravovat jinak, než je obecně upravena v soukromém právu. Je nesporné, že relativní neplatnost na rozdíl od absolutní neplatnosti posiluje autonomii vůle a odpovědnost účastníků právních vztahů, avšak pracovní právo (pro něž je charakteristická ochranná funkce) by nemělo předcházet v posilování úlohy relativní neplatnosti základní soukromoprávní kodex, tj. občanský zákoník. Novela sice zrušila

---

<sup>67</sup> Bezouška, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-591

<sup>68</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616

původní ustanovení zákoníku práce, která obsahovala „další případy neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích“, avšak zavedla znovu specifickou právní úpravu neplatnosti právních úkonů, která neodpovídá ani koncepci současného občanského zákoníku ani koncepci nového občanského zákoníku, který již prošel legislativním procesem a bude účinný od 1. 1. 2014.

Jsem toho názoru, že nebylo nutné, aby novela upravovala otázky absolutní a relativní neplatnosti právních úkonů. V tomto by plně postačoval princip subsidiarity s tím, že některé specifické otázky mohly být upraveny zákoníkem práce 2012, avšak nikoli komplexně neplatnost právních úkonů, ještě k tomu přesně opačně, než ji upravuje občanský zákoník. Kdyby se v pracovněprávních vztazích vycházelo z principu subsidiarity občanského zákoníku i v případech neplatnosti právních úkonů, situace by byla nejjednodušší, neboť po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku by nemuselo dojít k novele zákoníku práce a úprava nového občanského zákoníku stran neplatnosti právních úkonů by se tak plynule začala užívat i v pracovním právu.

I přes skutečnost, že se ze shora uvedených důvodů neztotožňuji s koncepcí neplatnosti právních úkonů v zákoníku práce 2012, věnoval bych na tomto místě pozornost samotné zákonné úpravě obsažené v §18 a §19 ZPr. 2012 s tím, že pojednám i o jisté rozpornosti uvedených dvou ustanovení.

Jak jsem již naznačil, podle §18 ZPr. 2012 platí následující: *„Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v §19 stanoveno jinak.“* Podle §19 ZPr. 2012 pak soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu v následujících případech: a) nebyl-li právní úkon učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, b) byl-li právní úkon učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou, c) zavazuje-li právní úkon k plnění od počátku nemožnému, d) odporuje-li právní úkon zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů, e) odporuje-li právní úkon dobrým mravům, f) vzdává-li se zaměstnanec tímto právním úkonem předem svých práv, g) nebyl-li k právnímu úkonu udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce 2012 anebo zvláštní zákon. V tomto případě pokud zákon požaduje, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, pak i když k takovému projednání nedošlo, není právní úkon neplatný.

Ze zákonné dikce obou výše uvedených paragrafů je zřejmé, že upravují neplatnost právního úkonu stran vad v jeho obsahu. Bohužel musím konstatovat, že znění obou paragrafů je velmi nešťastné, a to z následujících důvodů. V §19 ZPr. 2012 jsou totiž uvedeny některé důvody absolutní neplatnosti právních úkonů, které však vadami obsahu vůbec nejsou. Tím mám na mysli písm. a), b) a g), tj. skutečnosti, že právní úkon nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně nebo byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou či k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, nejsou vadami obsahu právního úkonu, přesto povedou k jeho absolutní neplatnosti. Podle teorie zákonodárny praxe a ustálené judikatury jsou totiž vadami obsahu právních úkonů pouze skutečnosti uvedené pod písm. d) a e), tj. obsahovými vadami právních úkonů v pravém slova smyslu jsou pouze skutečnosti, kdy právní úkon odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům.<sup>69</sup> Toto je možno demonstrovat i doslovným zněním §39 ObčZ.: „*Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům.*“

Předchozí odstavec lze tedy shrnout, že relativní neplatnost podle §18 ZPr. 2012 je stanovena pro obsahové vady právního úkonu. Těmi jsou však podle právní teorie i dosavadní judikatury pouze skutečnosti, kdy právní úkon odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům. Přesně tyto skutečnosti však podle §19 písm. d) a e) ZPr. 2012 mají v pracovněprávních vztazích způsobovat absolutní neplatnost. Důvody uvedené pod písmeny a) b) a g) §19 ZPr. 2012 nejsou vadami obsahu právních úkonů, přesto opět způsobí jejich absolutní neplatnost.<sup>70</sup> Tento rozpor obou zmíněných paragrafů mě vede k závěru, že snad může připadat v úvahu pouze jediný relativně neplatný právní úkon (z důvodu vady jeho obsahu) a to takový, kdy sice právní úkon odporuje zákonu nebo jej obchází, ale jsou tímto právním úkonem naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů (§19 písm. d) ZPr. 2012). Takto to jistě zákonodárce nezamýšlel, když uvážím, jak se v důvodové zprávě (jak v její obecné, tak v její zvláštní části) obšírně uvádí a zdůrazňuje, jak zákoník práce 2012 je stran vad v obsahu právních

---

<sup>69</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616

<sup>70</sup> Jelínek, T. Neplatnost právních úkonů podle novely zákoníku práce [online]. 2011. [citováno 4. března 2012]. Dostupné z URL: <[http:// www.epravo.cz/top/clanky/neplatnost-pravnich-ukonu-podle-novely-zakoniku-prace-78257.html](http://www.epravo.cz/top/clanky/neplatnost-pravnich-ukonu-podle-novely-zakoniku-prace-78257.html)>

úkonů postaven na relativní neplatnosti právních úkonů a o absolutní neplatnost půjde jen v taxativně vyjmenovaných případech. K takovému závěru jsem však svým rozbořem nedošel a bude tak úlohou judikatury, aby odstranila podle mého názoru právně nejistou otázku absolutní a relativní neplatnosti.

Absolutně neplatný je i takový právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv (§ 19 písm. f) ZPr. 2012). Tímto zákonodárce odstranil absurdní situaci, kterou jsem zmínil v podkapitole 3.5.2, tj. že před 1. 1. 2012 i když se zaměstnanec předem vzdal svých práv, jednalo se o platný právní úkon, neboť bylo třeba neplatnosti se dovolat a nemohl se jí dovolat ten, kdo ji sám způsobil, což byl právě zaměstnanec. Ačkoli tedy tento paradox byl odstraněn, nepovažuji formulaci §19 písm. f) ZPr. 2012 za uspokojivou. Není totiž jasné, co se míní slovem „předem“, zda se tím míní práva, která ještě nevznikla. Domnívám se, že pravděpodobně ano, zřejmě měl zákonodárce na mysli to, co stanoví §574 ObčZ.: *„Dohoda, kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout, je neplatná“*. Formulace skutečnosti vedoucí k absolutní neplatnosti právního úkonu uvedená v §19 písm. f) ZPr. 2012 je tak v tomto případě nejasná a dokonce je možné konstatovat, že toto ustanovení je svým způsobem nadbytečné. *„Neplatnost by měla být vyslovena toliko tam, kde se zaměstnanec předem vzdá práva, jehož rozsah není možné v okamžiku takového právního úkonu dohlédnout; tam lze jeho ochranu pro konkrétní případ justifikovat a svolit k omezení autonomie vůle (jako slabší strana by se jistě nemohl vzdát práva na náhradu škody). Musíme si též uvědomit, že tyto případy lze zahrnout pod rozpor s dobrými mravy nebo nesoulad se základními zásadami pracovního práva.“*<sup>71</sup>

Pro úplnost ještě musím dodat, že relativní neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil a dále platí, že neplatnost právního úkonu nemůže být na újmu zaměstnanci v případě, že tuto neplatnost nezpůsobil výlučně sám (§ 18 odst. 2 ZPr. 2012). Jako příklad mohu uvést následující: *„Přijal-li zaměstnanec od zaměstnavatele plnění na základě neplatného pracovněprávního úkonu, jde o bezdůvodné obohacení, které je povinen zaměstnavateli vydat, jen jestliže zaměstnanec způsobil neplatnost pracovněprávního úkonu výlučně sám.“*<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Bezouška, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-591

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 891/2010 ze dne 20. 5. 2011



### 3.5.2.2 Neplatnost právního úkonu pro vady jeho formy

Neplatnost právního úkonu pro vady jeho formy vymezuje ustanovení §20 ZPr. 2012. Pokud jsem byl v předchozí podkapitole kritický k zákonné úpravě neplatnosti právních úkonů pro vady jejich obsahu, pak mohu předeslat, že ani v této podkapitole tomu nebude jinak. Pravdou je, že novela zákoníku práce odstranila několik problémů v této oblasti, na druhou stranu ustanovením §20 ZPr. 2012 (zejména uvážím-li souvztažnosti k jiným paragrafům zákoníku práce 2012) jich zase mnoho vytvořila.

Před 1. 1. 2012 byla situace v oblasti neplatnosti právních úkonů pro vady jejich formy značně komplikovaná a přinášela v praxi nemalé problémy. §40 odst. 1 ObčZ. stanoví: *„nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda účastníků, je neplatný.“* Zákoník práce pak upravoval neplatnost z důvodu nedodržení předepsané formy jiným způsobem - §21 ZPr. stanovil: *„nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon.“* Dle občanského zákoníku tedy nedodržení zákonem předepsané formy právního úkonu vede vždy k neplatnosti takového právního úkonu, ale podle zákoníku práce to vedlo k neplatnosti jen v zákonem výslovně stanovených případech nebo tehdy, vyžadovala-li to dohoda účastníků. Ti si ovšem nemohli sjednat, že by byla neplatná pracovní smlouva, která nebyla uzavřena písemně. Zákoník práce tak v několika případech výslovně stanovil, že ten či onen právní úkon musí být písemný, jinak je neplatný - např. v §27 ohledně kolektivní smlouvy nebo v §50 ohledně výpovědi. Nemuselo tomu tak ale být vždy - například v případě uzavření pracovní smlouvy, kdy bylo §34 ZPr. stanoveno pouze *„zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.“* Obvyklý dovětek *„jinak je neplatná“* již chyběl. Tudíž platilo, že zaměstnavatel měl povinnost sjednat pracovní smlouvu písemně, ale pokud tak neučinil, pracovní smlouva byla s ohledem na §21 ZPr. přesto platná.

Situace po 1. 1. 2012 je v tomto ohledu výrazně jednodušší, neboť §20 odst. 1 ZPr. 2012 stanoví: *„Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.“* Novelou tedy byly odstraněny z příslušných ustanovení zákoníku práce všechny dovětky typu *„jinak je neplatná“* nebo *„jinak je neplatný“* a platí koncepce zavedená v občanském zákoníku, tj. že pokud zákoník práce 2012 požaduje písemnou

formu právního úkonu, stačí, pokud uvede, že musí být písemný, bez dalšího dovětku o neplatnosti.

Zákoník práce 2012 v případě neplatnosti právních úkonů pro vady jejich formy rozlišuje, zda se jedná o dvoustranný právní úkon, či jednostranný právní úkon. Pokud se jedná o dvoustranný právní úkon, který nebyl učiněn v zákonem vyžadované nebo smluvními stranami dohodnuté formě, umožňuje §20 odst. 1 ZPr. 2012, aby smluvní strany dodatečně tuto vadu odstranily. Jak uvádí zvláštní část důvodové zprávy k bodům 20-22 novely zákoníku práce - pokud strany dodatečně vadu formy právního úkonu odstraní, bude právní úkon považován za platný s právními účinky ex tunc. *„Jistou výjimkou jsou zde dvoustranné právní úkony, jimiž se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah (pracovní smlouva a její změna, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Tedy právní úkony, které zakládají právní vztah spočívající v pravidelném faktickém naplňování, který není možné po jisté době faktické realizace zpětně zahladit. V případě těchto právních úkonů není možné, aby se po započetí plnění bylo možné neplatnosti pro nedostatek formy dovolat.“*<sup>73</sup> Tato výjimka je zakotvena v ustanovení §20 odst. 2 ZPr. 2012. Vadu formy však není možné odstranit v případě jednostranných právních úkonů a kolektivní smlouvy, tyto budou pro vadu formy vždy neplatné (§20 odst. 3 ZPr. 2012).

Záměrně jsem se v předchozím odstavci vyhýbal konkrétnímu druhu neplatnosti, tedy zda se v tom kterém případě jedná o neplatnost absolutní či neplatnost relativní. Tato otázka zůstává totiž nezodpovězena. Zákoník práce 2012 váže relativní neplatnost pouze k vadám obsahu právních úkonů. Z tohoto pohledu se jeví neplatnost dvoustranných právních úkonů pro vady jejich formy (stanovená v §20 odst. 1 ZPr. 2012) jako absolutní. Tuto myšlenku však nemohu připustit s ohledem na to, že vada formy může být u dvoustranných právních úkonů dodatečně odstraněna, což není nic jiného než konvalidace právních úkonů, která je však vyloučena u absolutně neplatných právních úkonů. Není tak vůbec jasné, zda dvoustranné právní úkony jsou pro vadu formy neplatné absolutně nebo jen relativně. U jednostranných právních úkonů není situace o nic jednoznačnější. Zvláštní část důvodové zprávy k bodům 20-22 novely zákoníku práce sice uvádí, že ve všech případech budou jednostranné právní úkony pro vadu jejich formy absolutně neplatné, avšak tomuto názoru také nemohu přisvědčit. §20

---

<sup>73</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 31

odst. 3 ZPr. 2012 se totiž dostává do zásadní kolize s §72 ZPr. 2012. Formulace §20 odst. 3 ZPr. 2012 sice naznačuje absolutní neplatnost, avšak podle ustanovení § 72 ZPr. 2012 může neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Právní úkony způsobující rozvázání pracovního poměru jsou tak pro nedostatek písemné formy neplatné jen relativně.<sup>74</sup>

Z rozboru, který jsem provedl v této podkapitole je tedy zjevné, že problematika neplatnosti právních úkonů pro vady jejich formy není zákonným způsobem vhodně upravena. U dvoustranných právních úkonů otázku druhu neplatnosti nespátřuji až tak palčivou, neboť bude v zájmu stran, aby vadu formy dodatečně odstranily a učinily tak právní úkon bezvadným. Problém však spatřuji u jednostranných právních úkonů v rozporu mezi §20 odst. 3 ZPr. 2012 a 72 ZPr. 2012. Tento rozpor bude muset zřejmě vyřešit až soudní praxe – soudci Nejvyššího soudu však již naznačili, že v těchto případech budou trvat na dodržení postupu dle §72 ZPr. 2012.<sup>75</sup>

Od neplatnosti je třeba rozlišovat nicotnost pracovněprávního úkonu (non negotium). „Protože občanský zákoník na žádném svém místě nerespektuje teoreticky existující rozdíl mezi zdánlivým (neexistentním) právním úkonem (non negotium) a absolutně neplatným právním úkonem (negotium nullum), nerozlišuje tento rozdíl ani občanskoprávní praxe a posuzuje z praktických důvodů i zdánlivé právní úkony jako absolutně neplatné.“<sup>76</sup> Stejně je tomu tak v režimu zákoníku práce 2012.

Pro úplnost musím doplnit, že pokud vznikne z důvodu neplatnosti právního úkonu jedné ze stran základního pracovněprávního vztahu škoda, nebude se subsidiárně řídit §420 a násl. ObčZ., ale ten, kdo škodu způsobil (druhá strana základního pracovněprávního vztahu), za ni bude odpovídat podle zákoníku práce 2012.

---

<sup>74</sup> Šubrt, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce & mzda. 2011, roč. 59, č. 11, s. 42-53

<sup>75</sup> Jelínek, T. Neplatnost právních úkonů podle novely zákoníku práce [online]. 2011. [citováno 4. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/neplatnost-pravnich-ukonu-podle-novely-zakoniku-prace-78257.html>>

<sup>76</sup> Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 316

### 3.5.3 Odporovatelnost právního úkonu

Třetím následkem vady právního úkonu může být odporovatelnost právního úkonu (relativní bezúčinnost). „*Odporovatelností se rozumí neúčinnost pracovněprávního nebo jiného právního úkonu, jímž jeden účastník pracovněprávního vztahu („dlužník“) zkrátí uspokojení pracovněprávní pohledávky druhého účastníka pracovněprávního vztahu („věřitele“).*“<sup>77</sup> Odporovat lze tedy každému právnímu úkonu dlužníka, kterým zkrátí uspokojení pracovněprávní pohledávky věřitele, i když nebyl učiněn v pracovněprávních vztazích. Musí tedy dojít ke splnění dvou podmínek, aby došlo ke zkrácení uspokojení věřitele. Dlužníkuv majetek se následkem odporovatelného právního úkonu zmenší, a to tak výrazně, že to má za následek nemožnost věřitele uspokojit svoji pohledávku z majetku dlužníka, ačkoliv za normálních okolností (nebytí úkonů dlužníka) by se věřitel z jeho majetku uspokojil.

Odporovatelnost nenastává ex lege (tedy ze zákona), ale je třeba, aby ji věřitel uplatnil u soudu odpůřčí žalobou (§42a odst. 1 ObčZ.). Pokud soud žalobě vyhoví, důsledkem je pak neúčinnost právního úkonu dlužníka, která nastává dnem, kdy se rozhodnutí soudu stane pravomocným. Zde bych poznamenal důležitou věc – tato neúčinnost je chápána jako relativní, tzn. odporovatelný právní úkon je neúčinný jen mezi dotčenými účastníky a hledí se na něj, jako kdyby učiněn nebyl. Vůči ostatním osobám (tedy mimo věřitele a dlužníka) je právní úkon platný a to se všemi následky z něho plynoucími. Věřitel odpůřčí žalobu podává vůči tomu, v jehož prospěch byl dlužníkem odporovatelný právní úkon učiněn. Podmínkou pro podání odpůřčí žaloby je ovšem pracovněprávní pohledávka věřitele, která je vymahatelná, tzn. byla přiznána vykonatelným rozhodnutím soudu nebo jiným exekučním titulem.

Věřitel se domáhá uspokojení své pracovněprávní pohledávky u osoby, s níž (nebo v jejíž prospěch) byl dlužníkem učiněn odporovatelný právní úkon. Není-li to možné (s ohledem na fakt, že daná osoba mohla danou věc, právo či jinou majetkovou hodnotu již zcizit), musí se věřitel domáhat náhrady vůči tomu, kdo měl z odporovatelného právního úkonu prospěch. Odporovatelnosti se lze domáhat vůči právnímu úkonu, který dlužník učinil v posledních třech letech a jestliže úmysl dlužníka zkrátit pracovněprávní pohledávku věřitele byl znám druhé straně. Věřitel musí

---

<sup>77</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 85

v odpůrčí žalobě úmysl dlužníka prokázat, stejně tak jako vědomost druhé strany o tomto úmyslu. V případě osob blízkých se tato vědomost presumuje (předpokládá) a takováto osoba naopak musí sama prokazovat, že dlužníkův úmysl zkrátit věřitele i při náležité své pečlivosti nemohla poznat.

Na okraj jen doplním, že výše uvedené platí beze zbytku pro základní individuální pracovněprávní vztahy. Pro oblast kolektivních pracovněprávních vztahů platí omezení vyjádřené ustanovením §28 ZPr. 2012. Tento paragraf výslovně zakazuje použít úpravu občanského zákoníku o odporovatelnosti pro kolektivní smlouvu.

Tímto bych považoval třetí část své práce za kompletní a doufám, že srozumitelně podanou ve snaze o obecnější náhled na problematiku právních úkonů, avšak přesto se zaměřením na oblast pracovního práva. V následující čtvrté části své rigorózní práce bych se již věnoval konkrétním pracovněprávním skutečnostem, zejména právním úkonům, které jsou nejčastěji realizovány mezi jednotlivými účastníky pracovněprávních vztahů.

## 4. Právní skutečnosti v pracovním právu

V následujících dvou částech své práce bych se rád zabýval samotnými pracovněprávními skutečnostmi, zejména pracovněprávními úkony. Po předchozím obecném vymezení je tak možné od sebe separovat jednotlivé pracovněprávní skutečnosti podle více možných kritérií. Ve své práci jsem zvolil kritérium, které bych vymezil jako hledisko vztahu právních skutečností a jejich následků, resp. účinků. Tím mám na mysli, že mě přišlo nejvhodnější tuto čtvrtou část práce koncipovat dle toho, zda právní skutečnosti vedou ke vzniku, změně nebo zániku základního individuálního pracovněprávního vztahu. Záměrně zde používám pojem základní individuální pracovněprávní vztah, nikoli pracovní poměr. Základní pracovněprávní vztah může totiž mít formu pracovního poměru, ale stejně tak může být realizován i mimo pracovní poměr, pomocí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§3 ZPr. 2012). I pojem „individuální“ má v této práci své opodstatnění. *„Pracovněprávní vztahy je možné rozdělit do tří skupin – individuální, kolektivní a právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti. Za individuální pracovněprávní vztahy jsou považovány právní poměry mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného. Individuální pracovněprávní vztahy pak upravují práva a povinnosti subjektu, který práci nabízí a subjektu, který ji pro něho za odměnu osobně vykonává.“*<sup>78</sup> Vedle toho existují i pracovněprávní vztahy kolektivní povahy, které upravují zejména pracovní podmínky zaměstnanců a právní vztahy mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli. Právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti nejsou upraveny zákoníkem práce 2012, ale zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZZ.“).

### 4.1 Právní úkony v pracovním právu

V pracovním právu vzniká nesčetné množství právních úkonů, ať již jednostranných, dvoustranných, či v případě kolektivního pracovního práva i vícestranných. S vícestrannými právními úkony se však lze setkat i v rámci individuálních pracovněprávních vztahů, jmenoval bych např. dohodu o společné hmotné odpovědnosti. Podle mého názoru je evidentní, že problematika

---

<sup>78</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 3

pracovněprávních úkonů je stěžejní a proto je na ni v této práci kladen největší důraz. „*Pracovněprávní vztahy zakládající vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce (základní pracovněprávní vztahy), vznikají jen na základě právních úkonů, ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí.*“<sup>79</sup> Z předchozí věty je patrný význam právních úkonů v pracovním právu, nicméně nelze přehlížet i jiné právní skutečnosti v pracovním právu, proto jsem je zařadil do druhé kapitoly této čtvrté části mé rigorózní práce.

Tuto první kapitolu jsem koncipoval do podkapitol podle hlavního hlediska, zda ten či onen právní úkon směřuje ke vzniku, změně či zániku pracovního poměru, pro konzistentní zpracování této problematiky však předtím věnuji první podkapitolu samotnému vymezení pojmu pracovní poměr, jeho znakům a druhům. Pátá podkapitola je pak věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť jak jsem již naznačil, základním pracovněprávním vztahem není jen pracovní poměr, ale též vztah založený na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

#### **4.1.1 Pracovní poměr, jeho znaky a druhy**

Pracovní poměr je jedna z forem pracovněprávních vztahů, který tvoří jejich základ jako v praxi nejčastěji využívaná forma vzniku, změny a zániku práv a povinností jeho účastníků. Těmito účastníky jsou na jedné straně zaměstnanec, na straně druhé zaměstnavatel, kteří jsou označováni jako subjekty pracovního poměru (a spolu s obsahem a objektem tvoří základní znaky pracovního poměru).

Okrajem je vhodné na tomto místě zmínit, že zákoník práce označoval subjekty pracovního poměru pojmem účastníci. Novela zákoníku práce však v tomto ohledu přinesla změnu a zákoník práce 2012 již používá pojem smluvní strany. Na první pohled je to zřejmé např. z označení druhé hlavy obou zákonů, kdy zákoník práce měl svoji druhou hlavu označenu „účastníci pracovněprávních vztahů“, kdežto v zákoníku práce 2012 je druhá hlava již nazvána „smluvní strany základních pracovněprávních vztahů“. Jsem toho názoru, že bylo nevhodné tyto pojmy nahrazovat s ohledem na to, že i současný občanský zákoník používá pojem účastníci a bylo tedy vhodnější pojmosloví mít v obou zákonech jednotné. Jinak není účelem této práce o vhodnosti užívaného pojmosloví více polemizovat, zmínil jsem to pouze z opatrnosti z toho

---

<sup>79</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 73

důvodu, že ve své práci používám více označení pro zaměstnance a zaměstnavatele, tj. jak subjekty, tak účastníci, tak smluvní strany pracovněprávních vztahů a pro účely této práce považuji tato slova za rovnocenná a stejného významu.

Ohledně způsobilosti obou subjektů mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, stejně tak ohledně jejich způsobilosti vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích odkazuji na kapitolu 3.3.4, ve které jsem se touto problematikou podrobně zabýval. Na tomto místě jen doplňuji, že zaměstnanec je osoba, která vykonává práci pro zaměstnavatele dle jeho pokynů a která má nárok na odměnu za tuto práci. Zaměstnavatele pak lze definovat jako osobu, která pokyny zaměstnanci udílí, pro niž je práce vykonávána, a která za ní poskytuje odměnu zaměstnanci. V tomto ohledu má velký význam definice závislé práce, o které pojednávám níže v této podkapitole.

Pracovní poměr je pracovněprávní vztah úplatný, založený na smluvním základě. V zákoníku práce toto bylo dříve výslovně upraveno v §13, který stanovil, že *„pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.“* Ačkoli novela zákoníku práce systematicky zařadila jednotlivá ustanovení §13 ZPr. na tematicky vhodnější místa, toto citované ustanovení již výslovně v zákoníku práce 2012 není, neboť z podstaty dvoustranných právních úkonů je to jednoznačné. Zaměstnanec má tedy právo na svobodnou volbu povolání, které je též ústavně zakotveno i v Listině základních práv a svobod, která mimo jiné stanoví, že *„každý má právo na svobodnou volbu povolání...“* (čl. 26 odst. 1 LZPS). S ohledem na shora uvedené je pak možno vyvodit závěr, že *„každý občan má právo na vhodné zaměstnání, které se může uskutečňovat jen se souhlasem tohoto občana a zaměstnavatele a jen v pracovněprávních vztazích.“*<sup>80</sup>

Smluvní svoboda se neprojevuje jen v rozhodování, zda strany pracovněprávní úkon vůbec učiní, či nikoliv, ale projevuje se i v tom, se kterým účastníkem daný úkon učiní, jaký bude obsah tohoto úkonu či jeho forma (není-li výslovně předepsána zákoníkem práce 2012). Bývá obvyklé, že každá svoboda má své meze a i v tomto případě tomu není jinak. Je úlohou státu zamezit určitým způsobem nechtěným následkům, jako je třeba ohrožení zdraví tím, že jsou stanoveny jisté mantinely této smluvní svobody například v podobě institutu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

---

<sup>80</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 88



Jiným příkladem může být veřejný zájem na tom, aby byly zaměstnávány osoby se zdravotním postižením. Jak jsem již výše naznačil, kromě znaku smluvního základu se pracovní poměr vyznačuje ještě znakem úplatnosti. Ten je spatřován v právu zaměstnance na mzdu, plat či odměnu za vykonanou práci.

Kromě subjektů můžeme určovat též obsah pracovního poměru, kterým jsou práva a povinnosti jeho subjektů. Tato práva a povinnosti jsou většinou vzájemná, to znamená, že právu zaměstnance odpovídá povinnost zaměstnavatele a naopak. Tato problematika je velmi rozsáhlá a sama by tak mohla být tématem samostatné rigorózní práce. Pro účely mé práce proto nepovažuji za vhodné detailně rozebírat jednotlivá práva a povinnosti subjektů pracovního poměru. Stojí však za zmínku, že novela zákoníku práce zasáhla i do této oblasti, ať již v podobě zrušení §13-15 ZPr., resp. jejich přemístění na jiná tematicky vhodnější místa, anebo v podobě formulačního vyjádření jednotlivých práv a povinností. K tomuto musím uvést výhradu, že novela místy zbytečně nahrazuje slova „poskytuje zaměstnavatel“ slovy „přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele“. Přitom je zjevné, že se jedná o totéž, jen zákoníkem práce upravená povinnost zaměstnavatele je podle zákoníku práce 2012 právem zaměstnance. Vzhledem k faktu, který jsem zmínil výše, tj. vzájemnosti práv a povinností, se nedomnívám, že v tomto ohledu byla novelizace potřebná.

Posledním znakem pracovněprávního poměru je pak jeho objekt, což je osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Důležitou vlastností tohoto výkonu je opakovatelnost, tzn., že se nejedná o výkon příležitostný či jednorázový. „*Zaměstnanec v pracovním poměru (nejinak je tomu u prací konaných na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) se řídí pokyny zaměstnavatele, jedná se tedy o výkon práce v podřízenosti k zaměstnavateli*“<sup>81</sup>. V této souvislosti se hovoří o pojmu závislé práce. Její definice byla díky novele zákoníku práce modifikována, což spatřuji ku prospěchu věci. Zákoník práce definoval závislou práci v §2 odst. 4 a 5. Definice byla jednotná a nevhodně směšovala znaky závislé práce a podmínky, za nichž má být vykonávána. Tento stav byl novelou zákoníku práce odstraněn a zákoník práce 2012 tak nově nejprve závislou práci definuje jako práci konanou osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů (§2 odst. 1 ZPr. 2012). Dále pak v §2 odst. 2 ZPr.

---

<sup>81</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 144

2012 jsou stanoveny podmínky, za nichž musí být závislá práce vykonávána – za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě.<sup>82</sup> Zákoník práce 2012 dále stanoví, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy (§3 ZPr. 2012). Pokud je toto ustanovení zákoníku práce porušeno a závislá práce je vykonávána fyzickou osobu mimo pracovněprávní vztah, pak se jedná o nelegální práci (§5 písm. e) ZZ.). Ustanovení §5 písm. e) ZZ. bylo do tohoto zákona včleněno zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Touto novelou zákona o zaměstnanosti tak došlo k propojení definic závislé a nelegální práce. V důvodové zprávě k této novele zákonodárce uvádí, že cílem úpravy definice nelegální práce je „omezit praktiky, kdy fyzické osoby vykonávají práci pro jinou fyzickou osobu nebo právnickou osobu mimo pracovněprávní vztahy, tzn. zabránit obcházení zaměstnání formou výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo na základě občanskoprávních smluv.“<sup>83</sup> Pro úplnost jen dodávám, že tyto praktiky byly známy pod pojmem „švarcsystém“.

V zákoníku práce 2012 je pracovní poměr upraven jednotně, přesto je možné jej dělit podle jeho obsahu do několika druhů podle rozdílných kritérií. Na prvním místě bych uvedl kritérium doby trvání pracovního poměru, které rozlišuje mezi pracovními poměry sjednanými na dobu neurčitou a na dobu určitou. Úprava doby trvání pracovního poměru je obsažena v §39 ZPr. 2012, který byl novelou zákoníku práce též poměrně výrazným způsobem modifikován. Názory na novou právní úpravu této problematiky zákoníkem práce 2012 se mnohdy liší, musím dodat, že ani u mě k tomuto nepřevažuje výrazně pozitivní či výrazně negativní postoj. V následujících odstavcích bych proto provedl komparaci stávající právní úpravy a právní úpravy účinné před 1. 1. 2012, s cílem dojít k závěrům, v čem byla novela zákoníku práce v této problematice přínosem a v čem naopak lze spatřovat její negativa.

§39 odst. 1 ZPr. 2012 stanoví, že pokud nebyla výslovně doba trvání pracovního poměru sjednána, pak platí, že tento pracovní poměr byl uzavřen na dobu

---

<sup>82</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 8

<sup>83</sup> Obecná část důvodové zprávy k bodu č. 2 vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Návrh zákona byl projednáván jako sněmovní tisk č. 373 a přijat jako zákon č. 367/2011 Sb.

neurčitou. Pokud byl pracovní poměr před 1. 1. 2012 sjednán na dobu určitou, pak platilo omezení uvedené §39 odst. 2 ZPr. a je na místě uvést, že bylo možné takto uzavírat více po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, ale jen na dobu nejvýše dvou let od vzniku pracovního poměru. Podle zákoníku práce 2012 je tato doba prodloužena tak, že *„doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.“* (§39 odst. 2 ZPr. 2012). Znamená to tedy, že na jednu stranu byla oproti dřívější právní úpravě prodloužena doba trvání pracovního poměru na dobu určitou z dvou let na tři roky, avšak na druhou stranu došlo k omezení možnosti opakování takového pracovního poměru tím, že bylo zavedeno pravidlo „3x a dost“. *„To znamená, že s jedním zaměstnancem bude možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou v souhrnu maximálně na devět let (3 roky + 3 roky + 3 roky), využije-li se nejdelší přípustné doby.“*<sup>84</sup> Pokud však nejdelší přípustná doba využita nebude, bude pravidlo „3x a dost“ silně znevýhodňující pro zaměstnance (oproti době před 1. 1. 2012). Zatímco podle zákoníku práce mohl být pracovní poměr na dobu určitou opakován neomezeně (byl omezen pouze dobou dvou let), podle zákoníku práce 2012 je sice tato doba prodloužena na tři roky, avšak podle pravidla „3x a dost“ může klidně nastat situace, kdy tato doba bude trvat třeba jen 3 měsíce – pokud bude pracovní poměr sjednán na jeden měsíc a dvakrát opakován opět jen s měsíčním trváním. Nová právní úprava se tak na první pohled zdá v tomto ohledu velkorysejší, avšak na základě shora uvedených příkladů je podle mého názoru tato velkorysost pouze relativní.

Naopak jednoznačné zpřísnění nové právní úpravy je v tom, že došlo k prodloužení doby, která musí uplynout, aby se nepřihlíželo k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou. Zatímco podle §39 odst. 2 ZPr. stačilo, aby od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, podle zákoníku práce 2012 musí uplynout doba 3 let. V praxi to tedy znamená, že pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavře třikrát po sobě pracovní poměr na dobu určitou, pak spolu musí uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou nebo neuzavřít žádný pracovní poměr a vyčkávat tři roky.

---

<sup>84</sup> Bezouška, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-591

Další změna, kterou novela zákoníku práce přinesla je, že byly zrušeny téměř všechny výjimky z dikce §39 odst. 2 ZPr. Období 2 let, kterým bylo podle zákoníku práce limitováno trvání pracovního poměru na dobu určitou sice nebylo dlouhé, bylo však dostatečně vyváжено tím, že zákoník práce v určitých situacích výslovně umožňoval překročení tohoto limitu.<sup>85</sup> Podle §39 odst. 3 a 4 ZPr. totiž platily výjimky z §39 odst. 2 ZPr., tj. byly stanoveny případy, kdy pracovní poměr na dobu určitou mohl přesáhnout i stanovenou dobu 2 let. Výjimky zákon připouštěl v případech, kdy to stanovil zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanovil pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv (např. u pracujících důchodců), nebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské dovolené atd.). Pokud tedy byl pracovní poměr sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do 3 let věku jejího dítěte, šlo o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.<sup>86</sup> Další výjimkou pak byly vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Tato výjimka se již v zákoníku práce 2012 také nenachází. V tomto souhlasím s názorem B. Šubrt<sup>87</sup>, že zrušení této výjimky se bohužel negativně dotkne mnoha zaměstnavatelů, kteří využívají pracovní poměr na dobu určitou na sezónní práci např. ve stavebnictví či jiných odvětvích podléhajících přírodním vlivům. Pro úplnost dodávám, že v zákoníku práce 2012 zůstala zachována výjimka platná pro agentury práce, tj. že ustanovení §39 odst. 2 ZPr. 2012 se nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§39 odst. 5 ZPr. 2012).

Zákoník práce 2012 zároveň stanoví, že pokud je uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, aniž byly dodrženy výše uvedené podmínky, potom pokud zaměstnanec před uplynutím sjednané doby oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na jeho dalším zaměstnávání, pak platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mají v této souvislosti právo v prekluzivní (propadné)

---

<sup>85</sup> Blechová, E. Je „nové“ řešení pracovního poměru na dobu určitou po 01. 01. 2012 „jen“ dobré? [online]. 2011. [citováno 8. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/je-nove-reseni-pracovniho-pomeru-na-dobu-urcitou-po-01012012-jen-dobre-78558.html>>

<sup>86</sup> Jakubka, J. a kol. Zákoník práce s komentářem. 3. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 88

<sup>87</sup> Šubrt, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce & mzda. 2011, roč. 59, č. 11, s. 42-53

lhůtě 2 měsíců podat u soudu návrh na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Tato lhůta počíná běžet od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Pro skončení pracovního poměru na dobu určitou je mimo jiné důvody typické jeho skončení právě uplynutím doby.

Další významné kritérium členění je dle způsobu vzniku pracovního poměru nebo také podle právního úkonu, jímž je pracovní poměr založen. Tak můžeme odlišovat pracovní poměry vzniklé z pracovní smlouvy a pracovní poměry vzniklé jmenováním.

Podle místa výkonu práce můžeme odlišovat pracovní poměry, v rámci kterých vykonává zaměstnanec práci na pracovišti zaměstnavatele a pracovní poměry, kdy je práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele, např. u zaměstnance doma. V této souvislosti bych uvedl, že pro tyto zaměstnance neplatí úprava rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, protože zaměstnanci si svoji pracovní dobu rozvrhují sami, na druhé straně jim to přináší i jisté nevýhody v podobě toho, že nemají nárok na odměnu či náhradní volno za práci přesčas anebo příplatek za práci ve svátek, jak to stanovuje §317 ZPr. 2012.

Závěrem jen doplním, že v literatuře se uvádí ještě více kritérií, která uvádím jen pro ucelení tématu. Těmito jsou kritérium užití zákonné úpravy (zda je pro pracovní poměry pramenem jen zákoník práce či i jiné předpisy) nebo kritérium rozsahu pracovní doby (zda je sjednána stanovená 40ti hodinová týdenní pracovní doba nebo kratší pracovní doba).

#### **4.1.2 Právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru**

Z předchozích kapitol mé práce je možné dovodit jakési obecné předpoklady pro vznik pracovního poměru. Konkrétně se jedná o dva, které spolu bezprostředně souvisejí a které musí být splněny kumulativně, tj. oba dva současně. Prvním předpokladem je právní norma, která pracovní poměr upravuje (umožňuje jeho vznik), tedy zákoník práce 2012. Druhým předpokladem pak je určitá právní skutečnost, která musí nastat a se kterou zákoník práce 2012 spojuje vznik pracovního poměru. Touto skutečností je jistý projev subjektů (tedy zaměstnance a zaměstnavatele) navenek, kterým vyjadřují svoji vůli s tím záměrem, aby vznikl pracovní poměr. Pokud tuto

myšlenku vyjádřím konkrétně, pak je možné konstatovat, že pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby – a to pracovní smlouvou nebo jmenováním.

Z pohledu budoucího zaměstnance platí smluvní svoboda, tedy občan má právo si bez omezení zvolit svého zaměstnavatele a s tím je spojeno i právo zvolit si druh činnosti, který mu bude vyhovovat a v ideálním případě se stane práce jeho koníčkem. Každá volnost má ovšem své meze a platí, že „*Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.*“ (čl. 26 odst. 2 LZPS). Toto ustanovení se pak uskutečňuje pomocí několika prováděcích předpisů, přičemž bych jako příklad uvedl trestní zákoník a v něm uvedený trest zákazu činnosti (§73 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů; dále jen „trestní zákoník“ nebo „TrZ.“) či obchodní zákoník a v něm stanovený zákaz konkurence, ať již vyjádřený obecně či konkrétně u jednotlivých ustanovení upravujících obchodní společnosti a družstvo (§65, §84, §136, §196, §249 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů; dále jen „obchodní zákoník“ nebo „ObchZ.“). Ostatně i samotný zákoník práce 2012 se konkurenční doložce poměrně detailně věnuje v §310.

#### **4.1.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru**

Je nepochybné, že před samotným vznikem pracovního poměru probíhají již určitá jednání mezi budoucím zaměstnancem (uchazečem o práci) a budoucím zaměstnavatelem. Zákoník práce 1965 tomuto nevěnoval velkou pozornost, „*upravoval vzájemné vztahy budoucího zaměstnavatele a zájemce o konkrétní zaměstnání jen okrajově (seznámení budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi a pracovními podmínkami; zajištění vstupní lékařské prohlídky).*“<sup>88</sup>

Zákoník práce, již ovšem zmíněné otázky zapracoval do §30 a násl. Tato ustanovení nebyla dotčena ani novelou zákoníku práce a ve stejném znění jsou tedy obsažena i v zákoníku práce 2012. §30 ZPr. 2012 vymezuje postup zaměstnavatele při výběru vhodných osob ucházejících se o zaměstnání a pravidla pro tento výběr. Toto ustanovení je možné přiměřeně užít i na postup před uzavřením dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Zaměstnavatel je oprávněn od uchazeče o

---

<sup>88</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 135

práci nebo od jiných osob vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Pokud by uchazeč o práci poskytl nepravdivé údaje zaměstnavateli, pak jej uvádí v omyl a daný právní úkon by byl neplatný. Podrobněji k tomuto viz podkapitola 4.1.2.2.6. Pokud by však uchazeč o práci uvedl, byť i úmyslně, nesprávné údaje o skutečnostech, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, pak by to nemělo žádný vliv na platnost uzavřené pracovní smlouvy, ačkoliv byl zaměstnavatel uveden v omyl.<sup>89</sup> Zákoník práce 2012 neobsahuje ani úpravu příslibu zaměstnání ani obsazování pracovních míst na základě výběrového řízení. Uvedené situace lze řešit občanskoprávními smlouvami – např. uzavřením smlouvy podle §50a občanského zákoníku, tj. uzavřením smlouvy o smlouvě budoucí s uchazečem o pracovní místo, který uspěl ve výběrovém řízení.<sup>90</sup> „Zaměstnavatel je povinen zajistit též osobám, které se u něj ucházejí o zaměstnání, rovné zacházení a nepřipustit jejich diskriminaci při jednáních předcházejících vzniku pracovního vztahu (jde např. o obsah přijímacích pohovorů či osobních dotazníků, kde se nesmějí vyskytovat otázky týkající se např. politických názorů či členství v politické straně, sexuální orientace, rodinných poměrů apod.).“<sup>91</sup>

Zákoník práce 2012 stanoví zaměstnavateli v §31 další povinnosti, mezi které patří seznámení fyzické osoby s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy či jmenování vyplynuly, dále pak s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat a je též povinností zaměstnavatele seznámit budoucího zaměstnance s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k jeho budoucí práci. Potenciální zaměstnanec by měl tedy být upozorněn na skutečnost, že zaměstnavatel od něj bude požadovat např. uzavření konkurenční doložky či dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

„V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.“ (§32 ZPr. 2012). Zaměstnavatel je tedy povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku jen v případech, kdy to stanoví orgány státní zdravotní

---

<sup>89</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 126

<sup>90</sup> Jakubka, J. a kol. Zákoník práce s komentářem. 3. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 71

<sup>91</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 39

správy, nikoli vždy. Podrobnosti stanoví prováděcí předpis Ministerstva zdravotnictví. Jedná se např. o případy, kdy zaměstnanci budou vykonávat činnosti epidemiologicky závažné nebo které mohou ohrozit zdraví spolupracovníků či ostatních obyvatel. Ohledně zaplacení této zdravotní prohlídky platí, že si ji hradí budoucí zaměstnanec, ale není vyloučeno, aby byla uhrazena též zaměstnavatelem. Tato problematika je sporná v tom, že jelikož se jedná o povinnost stanovenou zaměstnavateli právním předpisem, měl by prohlídku proto hradit za své zaměstnance zaměstnavatel. Problém však tkví v tom, že zaměstnanec ještě zaměstnancem není, ale je prozatím pouze uchazečem o práci. V případě mladistvých zaměstnanců však zákoník práce 2012 v §247 výslovně stanovuje, že mladiství zaměstnanci musí být před vznikem pracovního poměru vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče, a to na náklady zaměstnavatele.

#### **4.1.2.2 Pracovní smlouva**

##### ***4.1.2.2.1 Vztah pracovní smlouvy k pracovnímu poměru***

Již jsem zmínil, že pracovní smlouva není jedinou skutečností, kterou je možné založit pracovní poměr a není proto možné oba pojmy vnímat jako totožné. Dovožuji tedy, že pracovní smlouva je pojem užší než pracovní poměr, což bych doložil několika argumenty. Jednak tím, že pracovní smlouva zakládá určitá práva a povinnosti jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, tedy určuje obsah pracovního poměru. Na druhé straně pracovní poměr se nutně řídí dalšími normami pracovního práva, a to nezávisle na tom, zda to účastníci pracovní smlouvy měli v úmyslu. To souvisí i s následky z toho vyvozenými, které nebyly zahrnuty do pracovní smlouvy, ale jsou stanoveny normami pracovního práva a tudíž je s nimi třeba počítat a respektovat je. V pracovní smlouvě de facto dochází k tomu, že určitá obecná pravidla stanovená normami pracovního práva jsou aplikována na konkrétní pracovněprávní vztah. Pracovní smlouvou se tedy zakládá pracovní poměr, pokud zákoník práce 2012 nestanoví jinak – jako např. v případech jmenování (blíže k tomuto v podkapitole 4.1.2.3).

##### ***4.1.2.2.2 Pracovní smlouva jako právní úkon***

S ohledem na vymezení právních úkonů v kapitole 3.1 je možné zařadit pracovní smlouvu mezi subjektivní právní skutečnosti, tedy je to právní skutečnost založená na vůli určitých osob. Konkrétně se jedná o právní úkon, a to právní úkon dvoustranný,



který spočívá v tom, že strany vyjadřují svoji vůli založit pracovní poměr a tím mezi sebou vymezit svoje práva a povinnosti.

Při uzavírání pracovní smlouvy platí rovnost smluvních stran v tom smyslu, že není možné, aby jedna strana nutila druhou stranu k uzavření pracovní smlouvy. Tato rovnost je ovšem v průběhu pracovního poměru prolomena v tom smyslu, že zaměstnanec koná svoji práci v podřízenosti zaměstnavateli, tím myslím s ohledem na definici závislé práce fakt, že zaměstnanec je povinen respektovat pokyny zaměstnavatele. S principem rovnosti souvisí i princip smluvní volnosti, o kterém jsem se již zmínil v podkapitolách 4.1.1 a 4.1.2. K tomuto bych jen doplnil souvislost i s ústavním principem zakotveným v čl. 9 LZPS, který až na výjimky výslovně zakazuje nucené práce. Jako každý dvoustranný právní úkon založený na smluvní volnosti i pracovní smlouva představuje určitý kompromis mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, jakou mají každý z nich představu o svém závazku vůči druhé straně. Tímto mám na mysli fakt, že cílem zaměstnance je začlenit se do organizační struktury zaměstnavatele, do kolektivu jeho dalších zaměstnanců, vykonávat pro zaměstnavatele určitou práci, ovšem za podmínky přijatelných pracovních podmínek a za odměnu, mzdu či plat, který odpovídá představám zaměstnance nebo alespoň reálné situaci na trhu práce. *„Ze strany zaměstnavatele pracovní smlouva představuje nástroj, jenž umožňuje zaměstnavateli utvářet takový pracovní kolektiv, jaký potřebuje k zajištění své činnosti.“*<sup>92</sup>

Co se týká samotného procesu uzavírání pracovní smlouvy, pak se na toto užijí ustanovení ObčZ. ohledně uzavírání smluv. Podle §43a odst. 2 ObčZ. platí, že návrh na uzavření pracovní smlouvy působí od doby, kdy dojde druhé smluvní straně. Navrhovatel je oprávněn též svůj návrh odvolat nebo zrušit. Rozdíl mezi oběma je v tom, že zrušit lze i návrh neodvolatelný (tj. takový, ve kterém je vyjádřena neodvolatelnost nebo neodvolatelný během lhůty určené pro jeho přijetí), pokud druhé straně dojde projev o zrušení dříve nebo alespoň současně s návrhem. Pro odvolání návrhu pak platí, že *„dokud nebyla smlouva uzavřena, může být návrh odvolán, jestliže odvolání dojde osobě, které je určeno, dříve, než tato osoba odeslala přijetí návrhu.“* (§43a odst. 3 ObčZ.). Pokud jsou oba účastníci současně při uzavírání smlouvy přítomni, což dle mého názoru bývá v případě pracovní smlouvy nejčastěji, pak

---

<sup>92</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 240

samozřejmě toto řešení ztrácí na významu. Přijetí návrhu je pak okamžik, který nastává jednáním druhé smluvní strany, ze kterého lze dovodit souhlas této osoby s návrhem. V případě uzavírání smluv na dálku je možné odvolání přijetí za podmínky, že odvolání dojde navrhovateli nejpozději současně s přijetím (§43c odst. 2 ObčZ.). Přijetí návrhu pak nabývá účinnosti okamžikem, kdy vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli.

Tedy v případě uzavírání pracovní smlouvy za osobní účasti zaměstnance i zaměstnavatele s ohledem na výše uvedená ustanovení je zřejmé, že zaměstnavatelův návrh pracovní smlouvy je ze strany zaměstnance přijat jeho podpisem na pracovní smlouvě a tímto okamžikem tato pracovní smlouva nabývá i účinnosti (mám tím na mysli za předpokladu, že je již podepsána i zaměstnavatelem). O formě pracovní smlouvy blíže pojednám v podkapitole 4.1.2.2.4.

#### **4.1.2.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy**

Pracovní smlouva musí mít obligatorní náležitosti stanovené zákonem a dále mohou být sjednány náležitosti fakultativní. Pracovní smlouva musí být též v zákonem předepsané formě, o tom blíže v následující podkapitole.

Obligatorní náležitosti (podstatné, nezbytné) jsou takové, které musí v každé pracovní smlouvě být a není možné bez nich pracovní smlouvu platně uzavřít. Pokud by taková smlouva byla přesto uzavřena, ač by neobsahovala obligatorní náležitosti, byla by pro rozpor se zákonem neplatná (§39 ObčZ. resp. §19 písm. d) ZPr. 2012) – obligatorní náležitosti jsou tedy stanoveny kogentně zákonem a není možné se od nich odchýlit. V souvislosti s případnou neplatností pracovní smlouvy (ať již pro vadu obsahu či pro vadu formy) musím zmínit problematiku tzv. „faktických pracovních poměrů“. Zákoník práce v období od 1. 1. 2007 do 13. 4. 2008 byl postaven na relativně neplatných právních úkonech, avšak pokud právní úkon směřoval ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr, byl takovýto právní úkon neplatný absolutně. Tato právní úprava byla nevyhovující, neboť ve svém důsledku mohla vést ke vzniku faktických pracovních poměrů. Faktický pracovní poměr tedy vznikl v případě, pokud nebyly platně sjednány všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy (a pracovní smlouva byla tedy absolutně neplatná), ale občan už začal pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat. Jednalo se tedy o právní vztah, kde

oběma účastníkům vznikly povinnosti posuzované podle zákoníku práce. Občan měl především nárok na odměnu za vykonanou práci. Protože však nešlo o sjednaný pracovní poměr, mohl nastat spor o to, zda pro něj neplatí ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. V obdobných případech bylo třeba posoudit, zda nebyly podstatné náležitosti sjednány alespoň ústně (což k platnosti pracovní smlouvy s ohledem na §21 ZPr. postačovalo).<sup>93</sup> Pokud nebyly sjednány ani ústně, šlo skutečně o absolutně neplatný právní úkon a pracovní poměr nevznikl. Nejvyšší soud k tomuto zaujal takový postoj, že jelikož nešlo o pracovní poměr, pak pro něj neplatila ustanovení o skončení pracovního poměru, délce výpovědních dob apod. Zaměstnavatel však byl povinen vrátit fyzické osobě neoprávněný majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení), které mu vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu. Výše bezdůvodného obohacení se odvíjela od toho, co by zaměstnavatel musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně.<sup>94</sup> Je zřejmé, že tento stav daný nevhodnou právní úpravou navozoval značnou právní nejistotu, a proto byl nálesem Ústavního soudu s účinností od 14. 4. 2008 odstraněn. Hlavní argument soudu byl ten, že *„uplatnění absolutní neplatnosti právních úkonů směřujících ke vzniku základních pracovněprávních vztahů by ve svém důsledku znamenalo aprobaci existence tzv. faktických pracovních vztahů, protože absolutně neplatný právní úkon nemůže platný právní vztah založit. Je proto i z hlediska sociální a právní jistoty účastníků třeba ponechat i zde neplatnost relativní; ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však - není-li neplatnost uplatněna - existuje zde (i přes vady právního úkonu) základní pracovněprávní vztah, který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu.“*<sup>95</sup> Výše uvedenou myšlenkou se podle mého názoru řídí i zákoník práce 2012, neboť pro vady obsahu právního úkonu, který odporuje zákonu nebo jej obchází, sice stanoví absolutní neplatnost, avšak pouze za podmínky, že zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů (§19 písm. d) ZPr. 2012). Neplatnost nenastává jen v důsledku vady obsahu, ale též pro vadu formy právního úkonu. Jsem toho názoru, že mimo jiné

---

<sup>93</sup> Jakubka, J. a kol. Zákoník práce s komentářem. 3. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 81

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2003 ze dne 28. 4. 2004

<sup>95</sup> Bod 227. nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nálezn byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

právě proto, aby bylo zamezeno vzniku faktických pracovních poměrů, umožňuje zákoník práce 2012 smluvním stranám dodatečně odstranit vadu formy pracovní smlouvy, případně se neplatnosti pracovní smlouvy dovolat, avšak jen do doby, než bylo započato s plněním (§20 ZPr. 2012).

Pracovní smlouva podle §34 ZPr. 2012 tedy musí obsahovat 3 podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a konečně den nástupu do práce.

Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, je v pracovní smlouvě určen genericky (druhově), to znamená nikoliv přesně určená konkrétní práce, ale jen její obecný nástin – např. skladník ve skladu s pneumatikami. „*Sjednání druhu práce jako např. „dělník“ nebo „zaměstnanec“ bez bližší specifikace by však bylo natolik široké, že by způsobilo neplatnost takového ujednání, a tím i celé pracovní smlouvy.*“<sup>96</sup> Není vyloučeno, aby bylo v pracovní smlouvě dokonce sjednáno více druhů práce, a mohou nastat i situace (a zákoník práce 2012 je upravuje), kdy se v průběhu pracovního poměru z určitých důvodů druh práce změní – k tomuto blíže v podkapitole 4.1.3.2. Pokud by ovšem zaměstnanci byla přidělována práce, která neodpovídá sjednanému druhu práce, může její plnění odmítnout a toto není možné považovat za neplnění jeho povinností či za porušení pracovní smlouvy. „*Od pojmu druh práce je třeba odlišit pojem pracovní náplně. Tou se rozumí pracovní činnosti, které ve svém souhrnu tvoří určitý druh práce. Náplň práce by měla být připojována k pracovní smlouvě, aby účastníkům pracovního poměru vysvětlila obsah druhu práce i míru jejich práv a povinností.*“<sup>97</sup> Tedy náplní práce jsou pak v uvedeném případě skladníka ve skladu s pneumatikami veškeré jeho úkony, ke kterým obvykle při práci skladníka dochází, např. přemísťování pneumatik z místa na místo, zabezpečení pneumatik proti vypadnutí z regálů, expedice pneumatik k zákazníkům, kontrolování stavu skladu atd.

Místo výkonu práce je teritoriální (prostorové) vymezení oblasti, ve které se realizuje závazek smluvních stran vyplývající z pracovní smlouvy. „*Zaměstnanci dává jistotu, že může počítat s trvalým zaměstnáváním v určité obci nebo jinak určeném*

---

<sup>96</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 46

<sup>97</sup> Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2 aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2008, s. 143

*místě. Zaměstnavatel má jistotu, že může zaměstnanci přidělovat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě i bez jeho souhlasu.*<sup>98</sup> Zákoník práce 2012 nijak nevymezuje určení místa výkonu práce. Jako místo výkonu práce tedy může být v pracovní smlouvě uvedena konkrétní adresa, ale třeba i celé město, nebo celý širší územní celek – např. kraj. Je důležité odlišovat místo výkonu práce a pracoviště. Pracovištěm se obecně chápe určitý konkrétní prostor, kde zaměstnanec vykonává svoji pracovní činnost – tedy např. dílna, sklad či kancelář atd. Zpravidla se bude shodovat s místem výkonu práce (tak tomu bude např. u účetní), na druhé straně místo výkonu práce může být širší pojem než pracoviště (např. u obchodních zástupců). Jak vyplývá z ustanovení §34 ZPr. 2012, je možné v pracovní smlouvě sjednat i několik míst, ve kterých bude práce vykonávána. Závěrem bych ještě dodal, že přeložit zaměstnance do jiného místa výkonu práce je možné, ale k tomuto je nutný zaměstnancův souhlas (blíže viz podkapitola 4.1.3.2).

Poslední nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu do práce. To je velice důležité pro určení okamžiku vzniku pracovního poměru. *„Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (tj. ani dnem uzavření pracovní smlouvy ani dnem faktického nástupu do práce, pokud se ovšem tyto dny nekryjí se dnem, který byl jako den nástupu do práce sjednán).*<sup>99</sup> Dnem sjednaným v pracovní smlouvě tedy vznikne pracovní poměr i v případě, kdy v určený den zaměstnanec do práce nenastoupí, protože se mu cestou do zaměstnání stal pracovní úraz. V tomto případě se však zaměstnavateli nabízí možnost odstoupit od pracovní smlouvy, za podmínek stanovených §34 odst. 3 ZPr. 2012 (pro detaily odkazují na podkapitolu 4.1.2.2.5 věnovanou problematice odstoupení od pracovní smlouvy). V praxi bývá většinou jako den nástupu do práce sjednán první den kalendářního měsíce nebo jiný den konkrétně určený podle kalendáře dnem, měsícem a rokem. *„Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjiitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do*

---

<sup>98</sup> Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 65

<sup>99</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 179

*práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.*<sup>100</sup>

Druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce nemusí být nutně jedinými náležitostmi pracovní smlouvy, pro její platné uzavření však dostačují. Mimo ně může tedy pracovní smlouva obsahovat též jiné náležitosti, nazývané též fakultativní (volitelné, doplňkové). Záleží tedy na smluvních stranách, zda tu či onu otázku spatřují natolik významnou, že považují za vhodné začlenit její úpravu do pracovní smlouvy. Pokud ovšem návrh na uzavření pracovní smlouvy tyto náležitosti obsahoval, pak je třeba, aby i s těmito adresát vyslovil souhlas a došlo tak k tzv. úplnému přijetí návrhu. V praxi se dle mého názoru bude nejčastěji jednat o ujednání o mzdě, zkušební době, pracovní době, době trvání pracovního poměru. Zvláštní význam má i ujednání o konkurenční doložce. Neznamená to však, že to jsou jediné možné fakultativní náležitosti, vše záleží na pohledu zaměstnance a zaměstnavatele, což souvisí především s druhem vykonávané práce, ale i třeba s místem výkonu práce – tím mám na mysli např. ujednání o podmínkách vyslání zaměstnance na pracovní cestu dle §42 ZPr. 2012.

S ohledem na rozmanitost fakultativních náležitostí pracovní smlouvy a s tím spojenou obsáhlost této problematiky nebudu vzhledem k tématu své rigorózní práce rozpracovávat jednotlivé fakultativní náležitosti do detailu. Rozpracování obligatorních náležitostí jsem považoval za vhodné, neboť tyto musí být v každé pracovní smlouvě nezbytně obsaženy a jejich absence má zásadní dopad na platnost pracovní smlouvy jakožto jednoho z nejdůležitějších právních úkonů v pracovním právu.

#### **4.1.2.2.4 Forma pracovní smlouvy**

Problematika formy právních úkonů, mezi něž nepochybně patří i pracovní smlouva, byla významným způsobem dotčena novelou zákoníku práce. Zákoník práce před 1. 1. 2012 stanovil následující: „Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.“ (§34 odst. 3 ZPr.). Pokud nebyl právní úkon učiněn v zákonem požadované formě, byl podle §21 ZPr. neplatný jen tehdy, stanovil-li to výslovně zákoník práce. Vzhledem k tomu, že §34 odst. 3 ZPr. neobsahoval dovětek o neplatnosti pracovní smlouvy, bylo zřejmé, že pokud pracovní smlouva písemně uzavřena nebyla, nezakládalo to její neplatnost. Platná tak byla i pracovní smlouva uzavřená ústně, či jen

---

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002

konkludentně a vedla ke vzniku pracovního poměru. I v těchto případech ovšem platilo, že projevy vůle zaměstnavatele i zaměstnance musely být učiněny způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co obě strany chtěly projevit – tedy nesměla být vyvolána žádná pochybnost, že jejich úmysl směřoval ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Pokud tedy nešlo o výslovné projevy vůle, považoval se za sjednaný ten druh práce, který zaměstnanec začal bez námitek s vědomím zaměstnavatele pro zaměstnavatele vykonávat, a za sjednané místo výkonu práce se považovalo místo, v němž začal pracovat. Za sjednaný den nástupu do práce se pak pokládal den, kdy zaměstnanec práci začal skutečně vykonávat.<sup>101</sup>

Po 1. 1. 2012 je situace výrazně zjednodušená. Jak jsem již uvedl v podkapitole 3.5.2.2, kterou jsem věnoval obecnějším otázkám neplatnosti právních úkonů pro vady jejich formy, §20 odst. 1 ZPr. 2012 obsahuje obdobné vymezení požadavku na formu právních úkonů, jaké obsahuje i občanský zákoník. Pokud tedy zákoník práce 2012 požaduje písemnou formu právního úkonu, postačuje pokud uvede, že právní úkon musí být písemný, nemusí již nadále uvádět formulku „jinak je neplatný“.<sup>102</sup> Pracovní smlouva musí být podle §34 odst. 4 uzavřena v písemné formě, stejně tak její změny či odstoupení od ní musí být provedeny písemně. Pokud by však pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, nemusí to nutně zakládat hned její neplatnost. Jelikož se jedná o dvoustranný právní úkon, je s ohledem na znění §20 odst. 1 ZPr. 2012 možné, aby smluvní strany dodatečně tuto vadu formy odstranily a pokud tak učiní, pracovní smlouva bude platná, a to s účinky ex tunc. Pokud však vadu formy dodatečně neodstraní, pracovní smlouva by byla neplatná. Tato otázka je však složitější díky ustanovení §20 odst. 2 ZPr. 2012, ze kterého vyplývá, že pokud pracovní smlouva nebyla uzavřena v písemné formě, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním. Toto mohu demonstrovat na následujícím příkladu: *„Pracovní smlouva byla uzavřena pouze ústně tak, že si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, a od toho dne začal zaměstnanec sjednanou práci vykonávat. Není tedy možné, aby se např. po 2 měsících*

---

<sup>101</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 142

<sup>102</sup> Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce 2012. Práce & Mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-21

*zaměstnavatel nebo zaměstnanec dovolali neplatnosti pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy a tím tento pracovní poměr zpětně zrušili.*“<sup>103</sup>

V celé podkapitole 3.5.2 jsem polemizoval o vhodnosti koncepce neplatnosti právních úkonů, která je obsažena v zákoníku práce 2012. Došel jsem k závěru, že problematika neplatnosti právních úkonů (ať již pro vady obsahu či pro vady formy) je upravena nedůsledným způsobem, z §20 odst. 1 ZPr. 2012 není zřejmé, zda se jedná o neplatnost absolutní či relativní, místy si dokonce jednotlivá ustanovení odporují. V případě pracovní smlouvy je ze shora uvedeného zřejmé, že za účinnosti zákoníku práce mohla být pracovní smlouva uzavřena ústně a přesto, že zákoník práce 2012 požaduje pro pracovní smlouvu písemnou formu, může být i nadále pracovní smlouva za určitých okolností uzavřena taktéž pouze ústně a po určitém okamžiku již není možné se dovolat její neplatnosti. V tomto případě lze tato ustanovení zákoníku práce 2012 ospravedlnit určitou právní jistotou obou subjektů pracovního poměru, kterou spatřuji právě v tom, že po započetí výkonu práce má každý ze subjektů jistotu, že se druhý subjekt nemůže dovolat neplatnosti pracovní smlouvy a tím zpětně zrušit základní individuální pracovněprávní vztah.

#### **4.1.2.2.5 Odstoupení od pracovní smlouvy**

V kapitole 3.5 ohledně následků vad právních úkonů jsem se věnoval mimo jiné i odstoupení. Konstatoval jsem, že odstoupení je jednostranný právní úkon, který je adresovaný druhému subjektu. Obsahuje důvod odstoupení a vyjadřuje tak vůli odstupujícího subjektu zrušit platný pracovněprávní úkon. Rád bych se v této souvislosti vrátil ke konkrétnímu případu v pracovněprávních vztazích – zda je možné, aby si strany v pracovní smlouvě sjednaly možnost odstoupení od pracovní smlouvy.

Věc byla poměrně složitá, právní úprava této problematiky si prošla zajímavým vývojem a úvodem této podkapitoly si dovoluji zhodnotit, že tento vývoj konečně dospěl do přijatelné fáze, ačkoli paradoxně do fáze, ve které tento vývoj začínal, tj. v otázce problematiky odstoupení od pracovní smlouvy spatřuji návrat k zákoníku práce 1965. Pro zdůraznění přínosu novely v této otázce bych nastínil situaci před 1. 1. 2012,

---

<sup>103</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 48



přičemž při úvahách budu vycházet hlavně z §48 ObčZ. a z významného nálezu Ústavního soudu publikovaného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

V době, kdy byl postaven zákoník práce na principu delegace, odkazoval §18 ZPr. mimo jiné na užití §48 ObčZ., který upravuje odstoupení od smlouvy a tedy odstoupení od pracovní smlouvy bylo zákoníkem práce explicitně umožněno. Ústavní soud ve svém nálezu zrušil odkaz na §48 ObčZ. s odůvodněním, že: *„Použití institutu odstoupení od smlouvy upraveného v citovaných ustanoveních občanského zákoníku pro možnost odstoupení od právních úkonů v pracovním právu, konkrétně od pracovní smlouvy, sebou totiž vskutku přináší vysokou míru sociální nejistoty; umožňuje obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu.“*<sup>104</sup> Jiným důvodem návrhu na zrušení odkazu na §48 ObčZ. byl argument, že právní nejistota je pak zesílena zejména v případech zákonného odstoupení od smluv (stejně tak případech, kdy se smluvní strany rozhodnou nevyužít zákonné možnosti dohodnout si účinky odstoupení jinak), protože pak se pracovní poměr ruší od počátku a na pracovní smlouvu bude pohlíženo, jako by nikdy nebyla uzavřena, což má dopady nejen do pracovního práva, ale též do práva veřejného, a to z hlediska důchodového pojištění a sociálního zabezpečení.

Zrušení uvedeného odkazu na §48 ObčZ. bylo však podle mého názoru naprosto zbytečné s ohledem na to, že Ústavní soud stejným nálezem zrušil i §4 ZPr., a tím tedy stanovený princip delegace a konstatoval neaplikovatelnost ustanovení opírajících se o princip delegace. Současně byl zaveden princip subsidiarity, což má v konečném důsledku za následek opětovné připuštění užití §48 ObčZ., který umožňuje odstoupit od smlouvy v případech stanovených zákonem nebo dohodnutých účastníky. Otázkou však bylo, do jakého okamžiku mohly strany od pracovní smlouvy odstoupit. Pro srovnání uvádím, že zákoník práce 1965 obsahoval v §245 odst. 1 možnost stran dohodnout si důvod odstoupení od smlouvy (tedy de facto shodnou úpravu s §48 ObčZ.), ale na druhou stranu v §245 odst. 4 stanovil, že od pracovní smlouvy lze odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Tedy mezní okamžik odstoupení od pracovní smlouvy výslovně určoval. Zákoník práce tak již nečinil a tak nezbyvalo, než se vypořádat s otázkou, zda bylo možné odstoupit od pracovní smlouvy i poté, co

---

<sup>104</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nálezn byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

zaměstnanec již nastoupil do práce. Zákoník práce v §36 odst. 2 umožňoval zaměstnavateli odstoupit od pracovní smlouvy v případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomil zaměstnavatele o této překážce. Toto ustanovení však již nestanovilo mezní termín odstoupení. V tomto ohledu sdílím názor M. Bělina, který se domníval, že bylo možné z důvodů uvedených v §36 odst. 2 ZPr. odstoupit od pracovní smlouvy i po nastoupení zaměstnance do zaměstnání, tedy poté, co obsah pracovního poměru začal být naplňován ze strany obou jeho účastníků. Dodával však, že s ohledem na §14 odst. 1 ZPr. by ale tato doba neměla být v rozporu s dobrými mravy a v případě, že se zaměstnavatel pro odstoupení rozhodne, měl by tak učinit bez zbytečného odkladu poté, co se o důvodu odstoupení dozvěděl.<sup>105</sup>

Odstoupení od smlouvy nastává s účinky ex tunc, pokud se strany nedohodnou jinak, což §48 ObčZ. připouští. V případě odstoupení od pracovní smlouvy bylo jistě namístě namítat nesmyslnost odstoupení s účinky ex tunc, tím spíše za situace, kterou jsem naznačil v předchozím odstavci. Shrnu-li tedy výše uvedené, pak je možné dojít k závěru, že účinky odstoupení od pracovní smlouvy nastávaly ex nunc, což bylo i v souladu se zásadou zachování právní jistoty subjektů pracovního poměru. Účinky ex nunc jsou ovšem typické spíše pro výpověď než pro odstoupení od smlouvy. Proto nezbyvá než souhlasit s názorem P. Bezoušky, že „rozumný zákonodárce (ne ten český!) v případě dlouhodobých závazků konstruuje namísto odstoupení od smlouvy právě výpověď (či mimořádnou výpověď), jejíž účinky směřují do budoucnosti (ex nunc).“<sup>106</sup>

Z výše provedeného rozboru dřívější zákonné úpravy této problematiky je zřejmé, že tato obsahovala nedostatky, které bylo sice možné zhojit určitým výkladem případně soudní judikaturou, avšak v tomto případě si myslím, že bylo třeba tyto nedostatky odstranit normativně, tj. novelou, která by přesně určila mezní termín, do kdy je možné odstoupit od pracovní smlouvy. Mohu kladně hodnotit, že se tak skutečně stalo a podle zákoníku práce 2012 je nepochybně nadále možné odstoupit od pracovní smlouvy. S ohledem na §34 odst. 2 ZPr. 2012 je tak možné učinit ovšem jen do určité doby – dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Je na místě uvést, že je nutné

<sup>105</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 142

<sup>106</sup> Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy. 2008, roč. 16, č. 18

odlišovat odstoupení podle §48 ObčZ. a podle §497 ObčZ. Rozdíl mezi oběma zmíněnými ustanoveními občanského zákoníku je v tom, že zatímco možnost odstoupení podle §48 ObčZ. je ve své podstatě institutem sankčním, neboť připadá v úvahu v případě, kdy se některá ze stran nějakým způsobem prohřešila (porušila svoji povinnost), §497 ObčZ. je institutem čistě smluvním, který není spojen s porušením povinnosti druhou smluvní stranou. Umožňuje smluvním stranám sjednat možnost (výhradu) odstoupení od smlouvy a stanovit si pro tento případ odstupné. To ve svém důsledku znamená, že smluvní straně stačí pro možnost odstoupení zaplatit jen odstupné, nemusí vyčkávat na porušení smluvní povinnosti druhou smluvní stranou. Tyto rozdíly mezi oběma ustanoveními jsem zmiňoval z toho důvodu, že zatímco §48 ObčZ. je pro pracovněprávní vztahy subsidiárně použitelný, použití ustanovení §497 ObčZ. je pro pracovněprávní vztahy výslovně zakázáno §4a ZPr. 2012. Podle mého názoru je tak možné, aby si smluvní strany v pracovní smlouvě dohodly možnost odstoupení od takové smlouvy v případě porušení povinnosti jedné ze stran, ale není možné, aby si dohodly možnost odstoupení bezdůvodně, jen pokud odstupující strana zaplatí určitou částku. Mám tak za to, že není možné, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli, že když zaměstnanec v období po uzavření pracovní smlouvy do dne nástupu do práce najde lepší pracovní pozici, může od pracovní smlouvy odstoupit za podmínky, že zaplatí zaměstnavateli určitou částku.

§34 odst. 3 ZPr. 2012 umožňuje dále zaměstnavateli odstoupit od pracovní smlouvy přímo ze zákona, a to za podmínky, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce. Toto ustanovení se může na první pohled jevit jako velmi podobné původnímu ustanovení §36 odst. 2 ZPr. Mám však za to, že je v nich velký rozdíl, který má zásadní dopad pro možnost zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy. Podle zákoníku práce totiž mohl zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy tehdy, pokud ho zaměstnanec do týdne neuvědomil o překážce, která bránila zaměstnanci v nástupu do práce. Podle zákoníku práce 2012 však může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy jen za podmínky, že se o této překážce nedozví. V tomto spatřuji jisté zvýhodnění zaměstnance, které je s ohledem na zásady, na kterých je postavený zákoník práce 2012, podle mého názoru naprosto v pořádku. Mohou totiž nastat situace, kdy zaměstnanec „*není např. z důvodu své hospitalizace při náhlém*

*onemocnění nebo vážném úrazu schopen zaměstnavatele sám o překážce uvědomit, a proto k vyloučení možnosti zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy postačí, když se zaměstnavatel o překážce dozvěděl i z jiných zdrojů než přímo od samotného zaměstnance (např. od jiných svých zaměstnanců, rodinných příslušníků a známých zaměstnance nebo jakkoli jinak).“<sup>107</sup>* Pro úplnost musím dodat, že co se formy týče, musí být odstoupení od pracovní smlouvy učiněno v písemné formě. Není-li forma dodržena, odstoupení je absolutně neplatné podle §20 odst. 3 ZPr. 2012, neboť se jedná o jednostranný právní úkon.

Závěrem této podkapitoly s ohledem na výše uvedený rozbor daného problému (a s ohledem na zásadu smluvní svobody) lze jistě odpovědět kladně na otázku, zda si strany mohou v pracovní smlouvě sjednat možnost odstoupení od pracovní smlouvy. Subsidiární užití §48 ObčZ. to připouští, nicméně pro určení mezního okamžiku odstoupení je třeba vycházet ze speciální úpravy dané zákoníkem práce 2012, která určitým způsobem koriguje (s ohledem na zvláštní povahu pracovněprávních vztahů) následky odstoupení od pracovní smlouvy. Mezním okamžikem je určen den nástupu zaměstnance do práce, tedy aktuální právní úprava této problematiky je obdobná úpravě podle zákoníku práce 1965. Úskalí úpravy obsažené v zákoníku práce před 1. 1. 2012 naznačená v první části této podkapitoly tak byla definitivně odstraněna a v tomto mohu konstatovat jednoznačný přínos novely zákoníku práce.

#### **4.1.2.2.6 Omyl v pracovní smlouvě**

Zákoník práce 2012 nemá žádná speciální ustanovení ohledně omylu, proto na tuto problematiku bude třeba užít princip subsidiarity a aplikovat tak ustanovení občanského zákoníku. Omyl může nastat jak ve vůli, tzv. vnitřní omyl, tak v projevu vůle, tzv. vnější omyl. Vnější omyl vlastně vůbec omylem není, jde o zkreslení, zkomolení či jinou změnu právního úkonu během jeho přepravy. Jde tedy o rozpor mezi vůlí a jejím projevem, který nastal vlivem prostředků použitých navrhovatelem či na

---

<sup>107</sup> Odstoupení od pracovní smlouvy po novele zákoníku práce 2012 [online]. 2011. [citováno 17. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://hrportal.cz/odstupeni-od-pracovni-smlouvy-po-novele-zakoniku-prace-2012-cid267969/>>

základě jiných okolností nastalých při přepravě.<sup>108</sup> Dle §45 odst. 2 ObčZ. se však takovýto omyl posuzuje podle ustanovení §49a ObčZ. o omylu.

Ohledně omylu v pracovní smlouvě je podstatné hovořit spíše o omylu vnitřním, ke kterému dochází, „*měl-li jednatel nesprávnou nebo nedostatečnou představu o obsahu pracovněprávního úkonu (jeho právního důvodu), o jeho předmětu, o druhém účastníku nebo o jiných skutečnostech, které byly při utváření vůle rozhodující.*“<sup>109</sup> Občanský zákoník stanoví v §49a následující: „*Právní úkon je neplatný, jestliže jej jednatel osoba učinila v omylu, vycházejícím ze skutečnosti, jež je pro jeho uskutečnění rozhodující, a osoba, které byl právní úkon určen tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět. Právní úkon je rovněž neplatný, jestliže omyl byl touto osobou vyvolán úmyslně.*“ V případě úmyslného vyvolání omylu tedy nemusí jít o omyl ohledně skutečnosti, která je pro právní úkon rozhodující.<sup>110</sup>

Z tohoto zákonného vymezení omylu je tedy možné dovodit, že neplatná by byla pracovní smlouva v případě, kdy zaměstnavatel jednal v omylu ohledně skutečnosti, která byla pro pracovní smlouvu (a následný vznik pracovního poměru na jejím základě) rozhodující a zaměstnanec tento omyl vyvolal nebo alespoň musel o tomto omylu zaměstnavatele vědět. Stejně tak by byla neplatná pracovní smlouva, při jejímž sjednání byl zaměstnavatel úmyslně zaměstnancem uveden v omyl, v tomto případě nemá význam, zda se jedná o omyl v rozhodující skutečnosti.

Jako příklad výše uvedených obecných pravidel bych uvedl následující situaci: zaměstnanec při uzavírání pracovní smlouvy, ve které se sjednává jako druh práce „řidič nákladního automobilu“ uvede, že vlastní řidičské oprávnění pro příslušnou skupinu dopravního prostředku, ale přitom není vůbec majitelem řidičského průkazu, anebo jím sice je, ale jen na osobní automobil. Nepochybně tak úmyslně vyvolává omyl zaměstnavatele o způsobilosti druhého účastníka (budoucího zaměstnance) pro výkon povolání a zároveň je splněna i podmínka, že omyl zaměstnavatele byl ohledně skutečnosti, která je pro pracovní smlouvu a následný vznik pracovního poměru rozhodující (i když tato v případě úmyslného vyvolání omylu být splněna nemusí) a bez

---

<sup>108</sup> Fiala, J., Kindl, M., et al. Občanský zákoník. Komentář. I. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, s. 278

<sup>109</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 90

<sup>110</sup> Fiala, J., Kindl, M., et al. Občanský zákoník. Komentář. I. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, s. 278

níž by za normálních okolností nedošlo k uzavření pracovní smlouvy. Daná pracovní smlouva by tak nepochybně byla neplatná.

#### **4.1.2.2.7 Podmínky v pracovní smlouvě**

V této podkapitole bych se rád zabýval otázkou, zda je možné existenci práv a povinností z pracovní smlouvy vázat na splnění podmínky. Podmínku je možné obecně vymezit jako vedlejší ustanovení v právním úkonu, kterým se jeho účinnost činí závislou na určité skutečnosti, která může či nemusí vůbec nastat. *„Pojmovým znakem podmínky je to, aby se vztahovala na nejistou skutečnost, která je zaměstnavateli nebo zaměstnanci neznámá. Předpokladem pro sjednání podmínky je, že určitá skutečnost má nastat teprve v budoucnu a účastníkům pracovněprávního vztahu není známo, zda vůbec nastane (např. zda bude pracovní poměr zrušen ve zkušební době) nebo že je sice zřejmé, že určitě nastane, není ovšem známo, kdy k tomu dojde.“*<sup>111</sup>

Ve stručnosti jen uvádím, že podmínky jsou dvojího typu – odkládací (suspenzivní) a rozvazovací (rezolutivní). Pro nejvýstižnější definici užiji přímo zákonné vymezení obou podmínek obsažené v §36 odst. 2 ObčZ., z něhož poté budu dále vycházet v jejich aplikaci na pracovní smlouvu. *„Podmínka je odkládací, jestliže na jejím splnění závisí, zda právní následky úkonu nastanou. Podmínka je rozvazovací, jestliže na jejím splnění závisí, zda následky již nastalé pominou.“* Pro úplnost dodávám, že pokud přímo z právního úkonu nebo z jeho povahy nevyplývá typ podmínky, presumuje §36 odst. 5 ObčZ. odkládací podmínku.

V případě podmínky odkládací je věc poměrně jednoduchá. Bezesporu strany si mohou v pracovní smlouvě dohodnout, že účinnost uzavřené pracovní smlouvy se odkládá na dobu, až dojde ke splnění dané podmínky. Jako příklad proto uvádím, že je možné, aby uzavřená pracovní smlouva nabyla účinnosti např. poté, co budoucí zaměstnanec dokončí své studium či získá řidičské oprávnění atd. Do této doby je pracovní smlouva neúčinná, ačkoliv již byla uzavřena. Z toho je patrné, že pokud by ke splnění podmínky nedošlo, pak se smlouva účinnou již nestane.

Složitější je věc v případě podmínky rozvazovací. Jak vyplývá z obecné definice rozvazovací podmínky, je zřejmé, že jejím splněním by pominuly následky již nastalé

---

<sup>111</sup> Jouza, L. Podmínky podle občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Právní rádce. 2010, roč. 18, č. 8, s. 23-26

z pracovní smlouvy, tedy došlo by k zániku práv a povinností z pracovní smlouvy. Souhlasím proto s názorem M. Běliny<sup>112</sup>, že rozvazovací podmínkou v pracovní smlouvě dochází k určité kolizi s ustanoveními zákoníku práce 2012 o rozvázání pracovního poměru. Rozvazovací podmínka by tak mohla být neplatná pro obcházení zákona podle §39 ObčZ. resp. §19 písm. d) ZPr. 2012. V naprosté většině případů by se ale jednalo o částečnou neplatnost a tak by byla uzavřena platně nepodmíněná pracovní smlouva.

Nezbývá než dodat, že mohou v praxi nastat i případy, kdy splnění podmínky bude nemožné. Následkem nemožné podmínky odkládací je neplatnost pracovní smlouvy jako celku. V případě podmínky rozvazovací je tomu jinak – k nemožné rozvazovací podmínce se s ohledem na §36 odst. 1 ObčZ. nepřihlíží a na pracovní smlouvu se pak hledí, jako kdyby podmínka nebyla vůbec stanovena.

#### **4.1.2.3 Jmenování**

Kromě pracovní smlouvy je možné založit pracovní poměr též jmenováním. Jedná se o jednostranný právní úkon, ale zdůraznil bych, že velmi zvláštní. Touto zvláštností myslím fakt, že u jednostranných právních úkonů není vůle druhého subjektu právně významná. V případě jmenování je tomu ale jinak a je nezbytný souhlas zaměstnance se jmenováním, jinak by došlo de facto k nucenému výkonu práce. Ke jmenování může dojít buď na základě zvláštního právního předpisu, anebo v taxativně vymezených případech na základě zákoníku práce 2012. Zvláštní předpisy jsou demonstrativně (příkladem) vyjmenovány v zákoníku práce 2012 v poznámce pod čarou č.16a, např. zákon o krajích, zákon o obcích, zákon o zastupování státu ve věcech majetkových aj. Jmenování se týká výlučně osob, které mají zastávat vedoucí pracovní místo a jmenování provádí ten, kdo je k tomu oprávněn zvláštním právním předpisem, jinak zákoníkem práce 2012 (§33 odst. 4 ZPr. 2012). Tato osoba je oprávněna vedoucího zaměstnance také odvolat na základě §73 ZPr. 2012 a na základě tohoto ustanovení se vedoucí zaměstnanec může též svého místa vzdát. Co se týče formy, pak musím zmínit, že jak odvolání, tak vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně, jinak je takový právní úkon absolutně neplatný podle §20

---

<sup>112</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 139

odst. 3 ZPr. 2012, neboť se jedná o jednostranný právní úkon a není tak možné dodatečné odstranění vady formy.

Pokud tedy jmenování nestanoví zvláštní právní předpis, stanoví §33 odst. 3 ZPr. 2012, že se zakládá jmenováním pracovní poměr pouze u vedoucího: organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky. Definici vedoucího zaměstnance je možné nalézt v §11 ZPr. 2012, který definuje vedoucího zaměstnance jako osobu, která je na jednotlivých stupních řízení oprávněna stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. *„Pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance není podstatné formální označení této funkce či její postavení v rámci zaměstnavatele ve vztahu k jiným funkcím, nýbrž pouze to, zda jsou vedoucímu zaměstnanci podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny. Faktické obsazení podřízených pracovních míst není relevantní.“*<sup>113</sup> Význam skutečnosti, zda se jedná o vedoucího zaměstnance, spatřuji hlavně v tom, že novela zákoníku práce zavedla možnost u vedoucích zaměstnanců sjednat zkušební dobu až na 6 měsíců. Zda se jedná o vedoucího zaměstnance či nikoli má dále význam např. při určování náhrady při společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách.

Pokud by měl vzniknout pracovní poměr jmenováním v jiných případech, než jsem vymezil výše, potom by se jednalo o neplatný právní úkon - jmenování by tedy bylo neplatné pro rozpor s kogentním ustanovením zákoníku práce 2012, kterým §33 odst. 3 ZPr. 2012 ze své povahy je. V této souvislosti bych ale dodal, že skutečnost, že jmenování by byl neplatný právní úkon, neznamená, že by následně nemohl platně vzniknout pracovní poměr. Pokud by zaměstnanec do práce nastoupil, bylo by třeba zkoumat, zda nedošlo ke konkludentnímu uzavření pracovní smlouvy. Tuto vadu formy by bylo s ohledem na ustanovení §20 ZPr. 2012 možné dodatečně odstranit uzavřením písemné pracovní smlouvy. Stejně tak, byla-li následně po neplatném jmenování uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemná dohoda, která sice nebyla označena jako pracovní smlouva, ale měla její veškeré podstatné náležitosti, pak by daný pracovní poměr také vznikl. Daný právní úkon (dohoda) by musela být

---

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1863/2003 ze dne 17. 2. 2004



posuzována podle svého obsahu, nikoli podle svého označení.<sup>114</sup> Pro úplnost dodávám, že neplatnost může nastat i z opačného důvodu, tj. pokud by v případech, kdy zvláštní právní předpis nebo zákoník práce 2012 stanoví, že se pracovní poměr zakládá jmenováním, byla se zaměstnancem (který je v okruhu jmenovaných) uzavřena pracovní smlouva, pak je takováto pracovní smlouva neplatná.

Zákoník práce 2012 nezná jiný způsob založení a vzniku pracovního poměru než pracovní smlouvou nebo jmenováním. V §33 odst. 2 obsahuje ještě ustanovení o volbě, ta je ale pouze předpokladem pro sjednání pracovní smlouvy v případech, kdy zvláštní právní předpisy nebo stanovy sdružení občanů podle zvláštního právního předpisu vyžadují obsazení pracovního místa na základě volby. Nejedná se tedy o právní úkon, kterým by vznikal pracovní poměr a i v případě volby se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou. Pokud by došlo k uzavření pracovní smlouvy, které by ovšem nepředcházela předpokládaná volba (v případech, kdy je tato zvláštním právním předpisem či stanovami sdružení občanů podle zvláštního právního předpisu vyžadována), pak by daná pracovní smlouva byla neplatná pro rozpor se zákonem. Zda by se jednalo o neplatnost relativní či absolutní by podle mého názoru záleželo na tom, zda byly zároveň naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů.

#### **4.1.3 Právní úkony směřující ke změně pracovního poměru**

Úvodem této podkapitoly bych poznamenal, že pokud dochází ke změně pracovního poměru, neznamená to, že změnou dotčený pracovní poměr přestává existovat. Trvá nadále, mění se jen nějaký z jeho prvků. Abych byl konkrétní, mohou se měnit pouze dva, a to buď subjekt pracovního poměru (a to pouze zaměstnavatel), anebo jeho obsah. Ke změně objektu nedochází nikdy.

##### **4.1.3.1 Změna v subjektu pracovního poměru**

Subjekty pracovního poměru rozlišujeme dva – zaměstnance a zaměstnavatele. Jelikož jednou z povinností zaměstnance je vykonávat svoji práci osobně, je zřejmé, že pokud by došlo ke změně v osobě zaměstnance, pak by se nejednalo o změnu pracovního poměru, ale o jeho zánik a vznik jiného (nového) pracovního poměru. Změna v subjektu pracovního poměru tedy může nastat výlučně na straně

---

<sup>114</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 132

zaměstnavatele a to z důvodu organizačních změn, ale také pokud se zaměstnavatel ruší či rozděluje.

Pokud tedy dochází ke změně zaměstnavatele, potom to neznamená, že by se měnil obsah pracovního poměru, ale naopak „základní pravidlo zní: nabyvatel ze zákona vstupuje do pracovních poměrů, které existují v den účinnosti změny, jako nový nabyvatel namísto převodce“.<sup>115</sup> Je chráněna především stálost pracovního poměru a též práva jednotlivých zaměstnanců v souladu s požadavky směrnice ES.<sup>116</sup> „Na druhé straně by neměla být opomíjena svobodná vůle zaměstnance, který by měl mít možnost k přejímajícímu zaměstnavateli nenastoupit.“<sup>117</sup> Přejímající zaměstnavatel je pouze jiné označení pro nabyvatele, převodcem je pak stávající zaměstnavatel. I tato problematika byla dotčena novelou zákoníku práce, především byla reflektována právě možnost zaměstnance nenastoupit k přejímajícímu zaměstnavateli, případně v zákonem stanovené lhůtě po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností pracovní poměr rozvázat.

Zákoník práce 2012 zapracovává příslušnou směrnicí v §338 a násl. „Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.“ (§338 odst. 2 ZPr. 2012). Zmínil bych, že těmito právy a povinnostmi mohou být např. nezaplacené mzdy zaměstnancům ze strany stávajícího zaměstnavatele, které by tak musel uhradit přejímající zaměstnavatel. Pokud by pracovněprávní vztah zaměstnance do dne převodu zanikl, toto pravidlo by se neužilo a závazek uhradit mzdy by zůstal na straně stávajícího zaměstnavatele (§338 odst. 4 ZPr. 2012). Přejímající zaměstnavatel musí být pouze fyzická nebo právnická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů případně činností stávajícího zaměstnavatele nebo je způsobilá pokračovat alespoň v činnosti obdobného druhu.

---

<sup>115</sup> Bezouška, P. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 62

<sup>116</sup> Směrnice č.2001/23/EHS ze dne 12. 3. 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů

<sup>117</sup> Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce 2012. Práce & Mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-21

Před samotným přechodem, a to podle §339 odst. 1 ZPr. 2012 v dostatečném předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností (tato lhůta je též novinkou, zákoník práce žádnou lhůtu nestanovil) musí oba dotčení zaměstnavatelé nejen informovat, ale též svůj záměr a způsob jeho provedení projednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Nejsou – li tyto zřízeny, pak je stávající i přejímající zaměstnavatel povinen podle §339 odst. 2 ZPr. 2012 informovat nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností zaměstnance, kteří budou změnou zaměstnavatele dotčeni, o datu převodu, důvodech převodu, právních, ekonomických a sociálních důsledcích převodu a připravovaných opatřeních, která se zaměstnanců dotknou. Zákoník práce 2012 stanoví pouze povinnost informace, již není nutné tyto skutečnosti se zaměstnanci projednat, jako to původně stanovil zákoník práce. Pokud dochází ke změně zaměstnavatele z důvodu rozdělení stávajícího zaměstnavatele, pak je třeba, aby orgán, který rozhodl o rozdělení stávajícího zaměstnavatele, určil zaměstnavatele, který práva a povinnosti od dosavadního zaměstnavatele přebere. Podobně je tomu v případě zrušení stávajícího zaměstnavatele dle §341 odst. 2 ZPr. 2012.

Jak stanoví §338 odst. 1 ZPr. 2012, může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů pouze v případech stanovených zákoníkem práce 2012 nebo zvláštním právním předpisem. Jak jsem již naznačil, nepochybně mohou nastat situace, kdy zaměstnanec nemá zájem, aby byl přechodem dotčen, jinými slovy nechce přejít pod přejímajícího zaměstnavatele. Zákoník práce 2012 mu dává nově možnost, aby v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dal výpověď. Pokud v této souvislosti skutečně výpověď dá, skončí pracovní poměr tohoto zaměstnance nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§51a ZPr. 2012). Toto ustanovení je výjimkou z pravidla stanoveného §51 ZPr. 2012, tj. pravidla, že výpovědní doba musí činit nejméně 2 měsíce. Není pochyb o tom, že byla novelou zákoníku práce posílena svobodná vůle zaměstnance, která v zákoníku práce před 1. 1. 2012 nebyla žádným způsobem zohledněna (kromě práva projednat s přejímajícím a stávajícím zaměstnavatelem skutečnosti týkající se přechodu). Na druhou stranu spatřuji nedůslednost právní úpravy v tom, že nestanoví nejzazší dobu přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kdy může

zaměstnanec výpověď dát. Může tak učinit klidně pouze týden před nabytím účinnosti přechodu, ale i třeba pouhý den předtím. „*Tím může dojít k radikálnímu zkrácení výpovědní doby z obvyklých 2 měsíců až na několik týdnů či dnů, v extrémním případě může pracovní poměr dokonce skončit „ze dne na den“.*“<sup>118</sup> Ztotožňuji se proto s názorem B. Šubrt<sup>119</sup>, že takovýto stav je nežádoucí, protože přináší přejímajícímu zaměstnavateli nejistotu, kteří zaměstnanci k němu budou skutečně převedeni. Nevyužije-li zaměstnanec výše uvedeného práva, poskytuje mu nově §339a ZPr. 2012 další možnosti. Podle tohoto paragrafu může zaměstnanec do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podat výpověď, případně v téže lhůtě rozvázat pracovní poměr dohodou a domáhat se u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V těchto případech má zaměstnanec právo na odstupné ve stejné výši, v jaké by mu náleželo v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou z důvodů podle §52 písm. a) až c) ZPr. 2012.

#### **4.1.3.2 Změna v obsahu pracovního poměru**

Úvodem bych jen připomněl, že obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů. Vzhledem k tématu své rigorózní práce se budu věnovat této problematice spíše se zaměřením na právní skutečnosti, kterými může ke změně v obsahu pracovního poměru dojít, na jejich formy a náležitosti. Nebudu se proto detailně zabývat podrobnostmi stanovenými zákoníkem práce 2012 pro níže uvedené instituty. Do této podkapitoly jsem zařadil též nový, resp. „staronový“ institut, kterým je dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli podle §43a ZPr. 2012. S ohledem na to, že od 1. 10. 2004 do 31. 12. 2011 nebylo možné takto zaměstnance přidělovat k jinému zaměstnavateli na základě smlouvy (to je umožněno až na základě novely zákoníku práce), budu v této podkapitole tomuto institutu vzhledem k jeho aktuálnosti věnovat větší pozornost.

---

<sup>118</sup> Čechtická, A., Mlýnková, A. Největší změny v zákoníku práce. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 12, s. 4-11

<sup>119</sup> Šubrt, B. Klady a záporny „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce & mzda. 2011, roč. 59, č. 11, s. 42-53

Tedy změnou obsahu dochází k tomu, že se tato práva a povinnosti určitým způsobem mění. Tato změna může nastat na základě 2 právních skutečností, kterými jsou na jedné straně právní úkon (buď dvoustranný či jednostranný) a na druhé straně právní událost (např. těhotenství zaměstnankyně). „*Pro pracovní poměr je typické, že jeho obsah není tvořen jen právy a povinnostmi, které mají svůj základ v pracovní smlouvě nebo jiné právní skutečnosti zakládající pracovní poměr, ale v obsahu pracovního poměru se objevují i práva a povinnosti stanovené kogentní pracovněprávní úpravou. Jejich výskyt v konkrétním pracovním poměru je umožněn tím, že byly „aktivovány“ vznikem pracovního poměru, projevem vůle účastníků pracovního poměru je nelze vyloučit nebo jakkoli s nimi disponovat.*“<sup>120</sup> Znamená to tedy, že změnu v obsahu pracovního poměru je možné vyvolat nejen právním úkonem či právní událostí, ale též změnou dosavadního právního předpisu (např. nová úprava platů, či stanovení pracovní doby atd.) nebo vydáním nového právního předpisu.

Dle mého názoru bude nejčastějším důvodem změny pracovního poměru v obsahu právní skutečnost – konkrétně právní úkon. V případě změny v obsahu pracovního poměru jsou možné právní úkony dvoustranné, založené na shodě vůli zaměstnance a zaměstnavatele a právní úkony jednostranné, založené na vůli zaměstnavatele, nikoli zaměstnance (viz dále).

„*Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.*“ (§40 odst. 1 ZPr. 2012). Musí tedy dojít k dvoustrannému právnímu úkonu (dohodě), kterou subjekty pracovního poměru chtějí změnit svá práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy. Zejména půjde o změnu podstatných náležitostí pracovní smlouvy – tedy změnu druhu práce nebo místa výkonu práce. V případě změny dne nástupu do práce se nejedná o změnu v obsahu pracovního poměru (neboť ten ještě nevznikl), ale jen o změnu obsahu pracovní smlouvy. Je možná i dohoda o změně jiných náležitostí, v rámci dohody však nesmí dojít k porušení kogentních ustanovení v platné právní úpravě, jinak by takováto dohoda byla neplatná. Ohledně formy této dohody platí, že je nutná písemná forma s ohledem na znění §34 odst. 4 ZPr. 2012, který pod sankcí neplatnosti požaduje písemnou formu nejen pro pracovní smlouvu jako takovou, ale též pro její změny a odstoupení od ní. Je třeba podotknout, že ne všechna ujednání v pracovní smlouvě mohou být dodatečně měněna

---

<sup>120</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 253

dohodou smluvních stran. Uvedl bych jako příklad, že pokud si strany dohodly kratší zkušební dobu než 3 měsíce, není možné, aby dohodou o změně pracovní smlouvy tuto zkušební dobu prodloužily.

Jak jsem naznačil v úvodu této podkapitoly, zákoník práce 2012 již umožňuje, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Nejedná se však o naprostou novinku v pracovním právu, neboť tento institut již znal zákoník práce 1965, avšak pouze do 30. 9. 2004. Od 1. 10. 2004 do 31. 12. 2011 též v zákoníku práce zakotven nebyl, což podle mého názoru vedlo k obcházení zákona s využitím agenturního zaměstnávání, kdy se zaměstnavatel stal „naoko“ agenturou práce pouze za tím účelem, aby mohl zaměstnance poskytnout jinému zaměstnavateli, ačkoli jinak neměl vůbec zájem zprostředkování zaměstnání na trhu práce provádět. *„Při dočasném přidělení nevzniká zaměstnanci nový pracovní poměr, k právnické či fyzické osobě, k níž je přidělován. Dočasné přidělení je možno realizovat pouze na základě souhlasu zúčastněných, tj. dočasně přidělovaného zaměstnance, zaměstnavatele, který jej dočasně přiděluje a zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec přidělován.“*<sup>121</sup> Zaměstnanec tedy může být přidělen k jinému zaměstnavateli na základě právního úkonu – dohody se zaměstnavatelem, který jej přiděluje (dále jen „přidělující zaměstnavatel“). Tuto dohodu však smí podle §43a odst. 1 ZPr. 2012 uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Co se týče formy takové dohody, musí být písemná. Pokud by písemná forma nebyla dodržena, je dohoda neplatná, ale vzhledem k tomu, že nejedná o jednostranný právní úkon, bude možné, aby strany tuto vadu formy dodatečně odstranily. Náležitosti dohody stanoví §43a odst. 3 ZPr. 2012, tj. dohoda musí obsahovat identifikaci zaměstnavatele (název, příp. jméno) ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělován, den vzniku dočasného přidělení, druh a místo výkonu práce a dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Dohoda může obsahovat též určení pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad. Jedním z pojmových znaků institutu dočasného přidělení je bezplatnost. To znamená, že zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělován, nesmí poskytovat přidělujícímu zaměstnavateli za přidělení úplatu. To však nebrání tomu, aby si zaměstnavatelé vzájemně přefakturovali vzniklé náklady, neboť podle §43a odst. 5 ZPr. 2012 poskytuje po dobu dočasného přidělení

---

<sup>121</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 75

zaměstnanci mzdu či plat (případně též cestovní náhrady) přidělující zaměstnavatel, avšak zaměstnanec koná práci pro zaměstnavatele, ke kterému byl přidělen. Tento zaměstnavatel má tak nepochybně povinnost uhradit přidělujícímu zaměstnavateli náklady, které mu vznikly (např. mzdové). Po dobu dočasného přidělení ukládá přidělenému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje a řídí jeho činnost zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, avšak činí tak jménem přidělujícího zaměstnavatele. Nesmí však vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem přidělujícího zaměstnavatele (§43a odst. 4 ZPr. 2012). Důležité je zmínit, že přidělený zaměstnanec nesmí mít horší mzdové podmínky, než má nebo by měl srovnatelný zaměstnanec zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Dalším pojmovým znakem (jak ostatně vyplývá ze zákonného označení tohoto institutu) je dočasnost. Přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Může však skončit i dříve buď dohodou smluvních stran nebo výpovědí kterékoliv ze smluvních stran. Výpověď může být dána i bez uvedení důvodu. Dnem, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně, počíná běžet výpovědní doba, která je patnáctidenní. Ohledně formy jak dohody o ukončení dočasného přidělení, tak výpovědi platí, že musí být učiněny písemně, a to pod sankcí neplatnosti (§43a odst. 7 ZPr. 2012). Dovožuji, že pokud by nebyla písemně učiněna výpověď, jednalo by se o neplatnost absolutní (s ohledem na to, že jde o jednostranný právní úkon), v případě neučinění písemné dohody o ukončení dočasného přidělení by však bylo možné neplatnost dodatečně odstranit. Pokud bych měl zhodnotit opětovné připuštění tohoto institutu v pracovněprávních vztazích, pak musím souhlasit s názorem P. Hůrky a uvítat navrácení tohoto institutu do zákoníku práce 2012. „*Stabilita postavení dočasně přiděleného zaměstnance je velmi vysoká, po skončení dočasného přidělení se vrací na původní pracoviště, zůstávají mu stejné mzdové a pracovní podmínky, jaké měl před dočasným přidělením, na rozdíl od agenturního zaměstnance, jehož pracovní poměr s agenturou mnohdy po skončení dočasného přidělení končí uplynutím doby, neboť byl sjednán na dobu určitou, pouze po dobu trvání dočasného přidělení.*“<sup>122</sup>

Jak jsem již uvedl, ke změně pracovního poměru může dojít i jednostranným právním úkonem ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec nemá možnost změnit vlastním jednostranným právním úkonem obsah pracovního poměru, ale je mu

---

<sup>122</sup> Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce 2012. Práce & Mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-21

umožněno, aby o to požádal zaměstnavatele, který je povinen mu ve stanovených případech vyhovět (např. dle §45 ZPr. 2012). Případy jednostranného právního úkonu zaměstnavatele vedoucího ke změně v obsahu pracovního poměru jsou tři. Jedná se o převedení na jinou práci dle §41 ZPr. 2012, pracovní cestu dle §42 ZPr. 2012 a přeložení do jiného místa výkonu práce dle §43 ZPr. 2012. Čistě jednostranný právní úkon zaměstnavatele spatřuji pouze v prvním případě - tedy v převedení zaměstnance na jinou práci. V tomto názoru mě dále utvrzuje fakt, že za jistých okolností k němu může dojít i v případě, že s tím zaměstnanec nebude souhlasit. „*Vyslání na pracovní cestu je sice jednostranným právním úkonem, nicméně je podmíněno předchozí dohodou se zaměstnancem tj. předchozím dvoustranným úkonem. Zaměstnavatel totiž může vyslat zaměstnance na pracovní cestu, jen na základě dohody s ním.*“<sup>123</sup> Pro přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je pak nezbytný souhlas zaměstnance a splnění dalších dvou podmínek – k přeložení dojde v rámci zaměstnavatele, a pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba (§43 odst. 1 ZPr. 2012). S ohledem na téma mé rigorózní práce nebudu detailně popisovat zákonné podmínky realizace tří výše uvedených institutů, omezil jsem se pouze na rozbor, zda se v tom kterém případě jedná o čistě jednostranný právní úkon, či nikoli.

#### **4.1.4 Právní úkony směřující k zániku pracovního poměru**

Obecně bych mohl konstatovat, že skončením pracovního poměru tento poměr zaniká, zaniká jeho obsah - tedy vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Věc není ovšem tak jednoduchá, protože většinou zanikají jen práva a povinnosti spojená s osobní účastí zaměstnance v pracovním procesu – jako příklad bych uvedl zánik práva zaměstnance být přítomen na pracovišti. Na druhou stranu existují práva, která nezanikají a trvají i nadále po skončení pracovního poměru – typicky např. právo na mzdu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci dluží, dále právo na náhradu škody, ale třeba i povinnost zaměstnance dodržovat ujednání z konkurenční doložky, byla-li dohodnuta.

Pracovní poměr může skončit na základě právního úkonu, ať již jednostranného, či dvoustranného, určitým speciálním případem je pak skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím (blíže v podkapitole 4.1.4.2). Zvláštní podkapitolu věnuji také

---

<sup>123</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 188



skončení pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců (podkapitola 4.1.4.3). Může též nastat situace, že jeden ze subjektů pracovního poměru má za to, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Touto problematikou se budu zabývat v podkapitole 4.1.4.4. Pracovní poměr však může skončit též na základě jiné právní skutečnosti, než je právní úkon, typicky na základě právní události. Těmto případům věnuji kapitolu 4.2.

#### **4.1.4.1 Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu**

Nejčastější právní skutečností vedoucí ke skončení pracovního poměru bývá právní úkon. Z hlediska vymezení, které jsem provedl obecně v druhé části své rigorózní práce, se jedná o subjektivní právní skutečnost, tedy o takovou, ve které se „zrcadlí“ vůle obou subjektů pracovního poměru nebo jen jednoho z nich. Pokud jde o vůli obou subjektů, jedná se o dvoustranný právní úkon, vůle pouze jednoho ze subjektů je pak jednostranný právní úkon. Zákoník práce 2012 v §48 odst. 1 stanoví:

*„Pracovní poměr může být rozvázán jen*

*a) dohodou,*

*b) výpovědí,*

*c) okamžitým zrušením,*

*d) zrušením ve zkušební době.“*

Ze slova „rozvázán“ dovozují, že pod písm. a) – d) jsou vše právní úkony, přičemž jediný dvoustranný pod písmenem a), tedy dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o rozvázání pracovního poměru, které věnuji následující podkapitolu. Pod písm. b), c) a d) jsou tedy právní úkony jednostranné, přičemž pro všechny tři platí, že k nim může dojít jak z vůle jen zaměstnance, tak z vůle pouze zaměstnavatele.

Ještě bych poznamenal, že důsledky těchto právních úkonů jsou možná jedny z nejzávažnějších ze všech právních úkonů v pracovním právu, dovozují tak ze skutečnosti, že vedou ke skončení pracovního poměru, což může mít nejen nepříznivé důsledky z hlediska finanční situace dotčené osoby (zejména zaměstnance), ale zároveň představuje pro zaměstnance i určitá společenská rizika v podobě toho, zda najde v brzké době další zaměstnání a bude tak schopen zabezpečit sebe a jiné oprávněné osoby. Stranou nezůstává ani náhled společnosti na nezaměstnaného, který dle mého názoru není v současnosti obecně pozitivně přijímán a je na něj spíše nahlíženo negativně jako na osobu pohodlnou, nemající zájem si nové zaměstnání hledat (ač tak

mnohdy činí), a tím může u něj docházet i k různým psychickým následkům. I když se cesty zaměstnavatele a zaměstnance rozchází, je třeba, aby oba subjekty pracovního poměru zachovaly vůči sobě úctu a jednaly čestně a slušně. Mé výše uvedené myšlenky vystihuje také J. Jakubka, který říká: „*Zaměstnavatel by si měl uvědomit, že odcházející zaměstnanec bude prostřednictvím neformálních vztahů spoluvytvářet image zaměstnavatele na trhu práce a stejně tak i dosavadní zaměstnavatel může v budoucnu poskytovat na svého bývalého zaměstnance reference.*“<sup>124</sup>

#### **4.1.4.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

*„Dohoda o rozvázání pracovního poměru jako dvoustranný právní úkon vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli – k rozvázání pracovněprávního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody (ofertu), a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena (existuje), jsou-li dány její podstatné náležitosti – ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr končí určitým dnem.“*<sup>125</sup>

Úvodem této podkapitoly je vhodné předeslat, že novela zákoníku práce zasáhla též do ustanovení týkajících se dohody o rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce 2012 již nadále neobsahuje ustanovení, aby strany této dohody uváděly důvod rozvázání pracovního poměru, pokud to požaduje zaměstnanec. Dříve zákoník práce stanovil v druhé větě §49 odst. 2 následující: „*V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.*“ Ačkoli by se z dikce tohoto ustanovení mohlo zdát, že pokud to zaměstnanec požadoval, bylo uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru obligatorní (nezbytnou) náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, nebylo tomu tak. „*Nejvyšší soud vydal dne 14. července 2011 rozsudek sp. zn. 1779/2010, v němž vyslovil názor, že neuvedení důvodu, pro který byla mezi stranami uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, nemůže být příčinou neplatnosti této dohody ani v případech, kdy o jeho uvedení zaměstnanec sám*

---

<sup>124</sup> Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. Práce & mzda. 2010, roč. 58, č. 7, s. 19-25

<sup>125</sup> Fetter, R. Dohoda o rozvázání pracovního poměru – nově od 1. ledna 2012. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 11, s. I-V

požádal.“<sup>126</sup> Nejvyšší soud ČR ve zmíněném rozsudku dále dodává, že „vedle toho, že důvod (pohnutka) vedoucí k rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, nelze také pominout skutečnost, že, i kdyby v dohodě (ne)vyličené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k uzavření dohody), nezakládá to (na rozdíl od výpovědi) neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru.“ S ohledem na výše uvedené mohu uzavřít, že důvod rozvázání pracovního poměru tedy i nadále může (ale nemusí) být v dohodě o rozvázání pracovního poměru uveden.

Co ovšem je obligatorní náležitostí každé dohody o rozvázání pracovního poměru je určení dne, kterým má pracovní poměr skončit. „Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, jako například dnem návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené, ukončením určitých konkrétních prací, ukončením sezóny apod.“<sup>127</sup> Pracovní poměr tedy skončí dnem, který byl uveden v dohodě. Aby mohlo dojít k uzavření dohody, musí některý ze subjektů pracovního poměru předložit návrh této dohody. Tak může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Účastník je oprávněn si sám stanovit lhůtu, ve které očekává, že návrh bude přijat. Pokud si lhůtu neurčí a účastníci jednají přímo mezi sebou, je nutné návrh přijmout ihned, jinak bez zbytečného odkladu. Souhlas s návrhem (jeho přijetí) musí být ve stanovené lhůtě doručen navrhovateli, pokud navrhovatel neurčí, že jej stačí do konce lhůty předat k přepravě. Pokud návrh není ve stanovené lhůtě přijat nebo přijat je, ale po skončení lhůty, pak z logiky věci nedochází k dohodě a tím pádem ani ke skončení pracovního poměru. Dohoda je tedy uzavřena dnem, kdy souhlas s návrhem dojde navrhovateli, a od tohoto dne jsou dohodou účastníci vázáni. Odstoupit od návrhu je možné, ale jen do doby, než tento návrh dojde druhé straně. Zákoník práce v §49 odst. 3 stanovil, že jedno vyhotovení dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci. Tento odstavec byl taktéž novelou zákoníku práce přeformulován a zákoník práce 2012 stanoví, že každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Domnívám se, že se jedná opět o zbytečný

---

<sup>126</sup> Randlová, N. Platnost dohody o rozvázání pracovního poměru [online]. 2011. [citováno 18. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/platnost-dohody-o-rozvazani-pracovniho-pomeru-76783.html>>

<sup>127</sup> Jakubka, J. a kol. Zákoník práce s komentářem. 3. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 153

zásah do ustanovení, které nedělalo výkladové potíže, byť nebylo tak pregnantně formulováno. Je totiž obvyklou praxí nejen v pracovním právu, že každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení smlouvy (dohody).

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, pod sankcí neplatnosti. S ohledem na skutečnost, že se jedná o dvoustranný právní úkon, mohou smluvní strany tuto vadu formy dodatečně odstranit (§20 odst. 1 ZPr. 2012). Pokud dochází k dohodě o rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů (§52 písm. a), b) a c) ZPr. 2012), má zaměstnanec nárok na odstupné. V tomto případě je však v jeho zájmu, aby v dohodě byl skutečně důvod rozvázání pracovního poměru uveden a aby korespondoval se skutečností. Předejde tak důkazní nouzi v případném soudním sporu, neboť podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR<sup>128</sup> je na zaměstnanci, aby prokázal, že k rozvázání pracovního poměru dohodou došlo z tzv. organizačních důvodů. Na druhou stranu považují však za vhodné upozornit na skutečnost, že pro posouzení vzniku nároku na odstupné je rozhodné především zjištění skutečného důvodu rozvázání pracovního poměru, nikoli to, co se jako důvod uvádí v dohodě, případně jaké jsou subjektivní představy účastníků o důvodu rozvázání pracovního poměru.<sup>129</sup>

Na závěr této podkapitoly zmíním ještě řešení situace, kdy je dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena v době, kdy běží výpovědní doba, jejíž běh započal na základě výpovědi zaměstnance či zaměstnavatele. Zákoník práce 2012 nevylučuje ukončení téhož pracovního poměru více právními úkony. Jednotlivé právní úkony je třeba posuzovat samostatně a samostatně nastávají též jejich právní účinky.<sup>130</sup> Pokud tedy den skončení pracovního poměru uvedený v dohodě nastane dříve než den, kterým končí výpovědní doba, skončí pracovní poměr dnem uvedeným v dohodě a předchozí výpověď se stane právně neúčinnou.

#### **4.1.4.1.2 Výpověď jako právní úkon**

Pro přehlednost své práce ohledně problematiky výpovědi jsem se rozhodl ji věnovat tři podkapitoly z toho důvodu, že existují obecné společné znaky platné jak pro

---

<sup>128</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 ze dne 17. 5. 2002

<sup>129</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2654/2006 ze dne 10. 7. 2007

<sup>130</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 227/2000 ze dne 29. 11. 2000

výpověď ze strany zaměstnance, tak pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Naopak odlišnými znaky se pak budu zabývat odděleně v následujících dvou podkapitolách.

V předchozím textu své práce jsem již naznačil, že výpověď je jednostranný projev vůle, tedy jednostranný právní úkon. Může k němu dojít jak z vůle zaměstnance, tak z vůle zaměstnavatele. „*Při skončení pracovního poměru výpověď končí pracovní poměr na základě projevu vůle jednoho subjektu bez závislosti na projevu vůle druhého subjektu. Není třeba, aby adresát (tj. subjekt, vůči němuž výpověď směřuje) s dáním výpovědi souhlasil.*“<sup>131</sup> Velmi často se tak děje dokonce proti jeho vůli.

Co se týká náležitostí výpovědi, o těch blíže pojednám v následujících dvou podkapitolách, protože především ty jsou koncipovány odlišně pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Na druhé straně společná pro oba dva druhy výpovědi je její forma. „*Výpověď z pracovního poměru musí být písemná.*“ (§50 odst. 1 ZPr. 2012). Tedy nedodržení písemné formy výpovědi má za následek její absolutní neplatnost podle §20 odst. 3 ZPr. 2012. Druhou podmínkou platnosti a účinnosti výpovědi je z logiky věci její doručení druhému subjektu pracovního poměru, ačkoli zákoník práce 2012 to již výslovně nestanoví. Zaměstnavatel je povinen doručit výpověď zaměstnanci do vlastních rukou a to buď na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen. Není vyloučeno ani doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§334 odst. 2 ZPr. 2012). Zaměstnanec naopak doručuje písemnost zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Se souhlasem zaměstnavatele tak může učinit i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (§337 odst. 1, 2 ZPr. 2012).

Ohledně doby skončení pracovního poměru je zde zásadní rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru. Zatímco v případě dohody pracovní poměr skončí dnem, který byl sjednán v dohodě, v případě výpovědi skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. „*Výpovědní dobu lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru.*“<sup>132</sup> Dle mého názoru účelem výpovědní doby je jistá ochrana druhé strany (výpovědi dotčené), neboť výpověď je často víceméně

---

<sup>131</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 296

<sup>132</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 193

neočekávaná a je tak možné během výpovědní doby vyřešit důležité záležitosti – např. zaměstnavatel může začít hledat nového zaměstnance a zaměstnanec si bude tak moci hledat nové zaměstnání. Výpovědní doba činí dle zákoníku práce 2012 nejméně 2 měsíce (s výjimkou vyplývající z §51a ZPr. 2012; tomuto jsem se věnoval v podkapitole 4.1.3.1) a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Ze slova „nejméně“ lze usuzovat, že není možné, aby byla dohodnuta kratší výpovědní doba (ta je možná pouze podle §51a ZPr. 2012), naopak nic nebrání tomu, dohodnout si delší. Pro prodloužení výpovědní doby však nově zákoník práce 2012 výslovně stanovuje podmínku, že k prodloužení může dojít jen písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pro běh výpovědní doby platí, že začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí (až na zákonem stanovené výjimky) uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (§51 odst. 2 ZPr. 2012).

Závěrem této podkapitoly bych ještě upozornil na to, že již podanou výpověď je možné odvolat, ale zákoník práce 2012 pro to klade dvě podmínky. Za prvé musí být odvolání výpovědi učiněno písemně a za druhé musí s odvoláním písemně souhlasit druhá smluvní strana. Nedodržení písemné formy odvolání výpovědi či souhlasu s jejím odvoláním má za následek absolutní neplatnost daného právního úkonu podle §20 odst. 3 ZPr. 2012.

#### **4.1.4.1.3 Výpověď ze strany zaměstnance**

Zákoník práce 2012 pojímá výpověď ze strany zaměstnance velmi benevolentně a neklade jí víceméně žádná omezení. Stanoví, že „zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.“ (§50 odst. 3 ZPr. 2012). Platí tedy pouze zákonná podmínka písemné formy pod sankcí absolutní neplatnosti a je nutné dodržení obecných podmínek právního úkonu – např. že byl učiněn svobodně, vážně, prost omylu, že měl zaměstnanec způsobilost k právním úkonům atd. Z povahy věci musí být výpověď doručena zaměstnavateli, ačkoli to již není v §50 odst. 1 ZPr. 2012 výslovně stanoveno. I v zákonné úpravě výpovědi se tedy projevuje nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele, resp. lépe řečeno ochrana zaměstnance, neboť zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně

uvedených důvodů. Aby dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu nepřipadá v úvahu.

V praxi se občas vyskytují situace, kdy zaměstnanec doručí zaměstnavateli písemnost označenou jako „výpověď dohodou“. Takový právní úkon je však absolutně neplatný podle §37 ObčZ. resp. podle §19 písm. a) ZPr. 2012, protože je nesrozumitelný. Může být tak zaměstnavatelem ignorován. „Výpověď dohodou“ je právní i logický nesmysl.<sup>133</sup>

#### **4.1.4.1.4 Výpověď ze strany zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele platí mnohem přísnější požadavky na podmínky, za kterých může dát výpověď z pracovního poměru. Především je to zřetelné na tom, že musí vždy uvést výpovědní důvod. Podle §50 odst. 2 ZPr. 2012 platí, že „*zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v §52.*“ Výpovědní důvody jsou stanoveny kogentně (nezměnitelně). To znamená, že pokud by dal zaměstnavatel výpověď z jiného důvodu, než které stanoví §52 ZPr. 2012, byla by takováto výpověď neplatná. „*Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem výpovědi.*“<sup>134</sup> Jinými slovy tedy výpověď musí obsahovat nejen důvod výpovědi (tedy právní kvalifikaci), ale též skutkové vymezení. Toto má význam např. při sporu o neplatnost výpovědi. Jak se uvádí v rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1768/2000 ze dne 20. 8. 2001 „*není soud vázán právní kvalifikací výpovědního důvodu, kterou zaměstnavatel uvede ve výpovědi, ale - jak z uvedených ustanovení vyplývá - musí vycházet z toho, jak je výpověď skutkově odůvodněna, a sám pak posoudit, zda toto skutkové vyličení zakládá některý z výpovědních důvodů uvedených v zákoně a zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Není tedy rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn.*“ Stejně jako je tomu u výpovědi učiněné zaměstnancem, tak i zaměstnavatelova výpověď musí být z povahy věci doručena zaměstnanci, ačkoli to již nadále §50 odst. 1 ZPr. 2012

<sup>133</sup> Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. Práce & mzda. 2010, roč. 58, č. 6, s. 11-14

<sup>134</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 194

výslovně neuvádí. Ohledně formy platí, že výpověď musí být učiněna písemně, jinak je s ohledem na §20 odst. 3 ZPr. 2012 absolutně neplatná

Obecně je možné vysledovat podle §52 ZPr. 2012 ve výpovědních důvodech 3 hlavní oblasti, kterými jsou: organizační důvody na straně zaměstnavatele, objektivní osobní důvody na straně zaměstnance (např. zaměstnancova zdravotní či kvalifikační nezpůsobilost) a třetí oblast zahrnuje případy nevhodného chování zaměstnance. S účinností od 1. 1. 2012 přibyl nový výpovědní důvod, který vyvolává mezi odborníky rozporupné názory. Tímto důvodem pro výpověď je zvláště hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v §301a ZPr. 2012.

V předchozím odstavci jsem naznačil tři oblasti výpovědních důvodů – do první této oblasti je možné zařadit výpovědní důvody uvedené v §52 písm. a) až c) ZPr. 2012, tj. výpověď z důvodu, že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, případně výpověď pro nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám, které jsou uvedeny v §52 písm. c) ZPr. 2012 a patří mezi ně změna úkolů zaměstnavatele, změna technického vybavení zaměstnavatele, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo rozhodnutí o jiných organizačních změnách. V oblasti organizačních důvodů na straně zaměstnavatele je tedy důležité, zda skutečně zaměstnavatel nemá dále možnost zaměstnávat zaměstnance např. z důvodu, že pro něho nemá práci v rámci sjednaného druhu práce. Pokud však zaměstnavatel má se zaměstnancem v pracovní smlouvě vymezen druh prací široce, tj. v rámci sjednaného druhu práce vykonává zaměstnanec několik pracovních úkolů, pak skutečnost, že na základě přijatých organizačních změn zaměstnavatele již zaměstnanec nadále nemůže vykonávat část pracovních úkolů, ačkoli však může vykonávat jiné pracovní úkoly v rámci sjednaného druhu práce, neznamená, že se stal nadbytečným a není dán důvod pro výpověď z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl nabídnout zaměstnanci jiné pracovní úkoly (byť je dosud zaměstnanec nevykonával) a pokud je zaměstnanec odmítne, pak je sice dán výpovědní důvod, avšak nikoli z organizačních důvodů. Toto obecné pravidlo jsem dovodil z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2061/2007 ze dne 11. 3. 2008, kterým byl řešen případ zaměstnankyně, která měla v pracovní smlouvě sjednán druh práce „výuka jazyka ruského, francouzského a anglického“. Na základě této pracovní smlouvy vyučovala zaměstnankyně ruštinu a angličtinu. Zaměstnavatel však pro



nezájem studentů o výuku ruštiny byl nucen v dalším školním roce výuku tohoto předmětu nezahájit, nabídl proto zaměstnankyni ke stávající angličtině vyučovat francouzštinu, aby byl zachován její pracovní úvazek. Zaměstnankyně však toto odmítla. Následně ji dal zaměstnavatel výpověď pro organizační důvody (nadbytečnost zaměstnance). Protože výuka francouzského jazyka spadala do rámce druhu sjednané práce, měl nepochybně zaměstnavatel nadále možnost (a potřebu) přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy. Výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance, který zaměstnavatel ve výpovědi uvedl, tedy nebyl dán, avšak s ohledem na odmítnutí zaměstnankyně vyučovat francouzský jazyk byl dán důvod pro výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Uvedeným příkladem jsem chtěl demonstrovat především již zmíněnou důležitost skutkového vymezení výpovědního důvodu, které kromě právní kvalifikace musí být ve výpovědi uvedeno. Skutkové vymezení má totiž zásadní vliv na případné rozhodování soudu o neplatnosti výpovědi, což může mít dopad především na to, zda zaměstnanec bude mít nárok na odstupné, či nikoliv, neboť právě oblast výpovědních důvodů pro organizační změny na straně zaměstnavatele je spojena s nárokem zaměstnance na odstupné.

Do druhé oblasti výpovědních důvodů, kterou jsem obecně označil jako objektivní osobní důvody na straně zaměstnance, bych zařadil výpovědní důvody uvedené v §52 ZPr. 2012 pod písm. d) a e). Podle §52 písm. d) ZPr. 2012 tedy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku nesmí dále konat dosavadní práci pro některý zákonem stanovený důvod. Citované ustanovení tyto důvody vymezuje a uvádí pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání, případně dosažení nejvyšší přípustné expozice na základě rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Jen ve stručnosti bych k tomuto uvedl, že pracovní úraz definuje §380 odst. 1 ZPr. 2012 jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“ Seznam nemocí z povolání pak stanoví nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Na rozdíl od pracovních úrazů mají nemoci z povolání trvalejší charakter a vznikají pozvolna např. vlivem fyzikálního či chemického působení, případně za jiných

nepříznivých podmínek při výkonu práce. Co se rozumí pod pojmem „ohrožení nemocí z povolání“ upravuje opět zákoník práce 2012, a to v §347 odst. 1. Jsou to změny zdravotního stavu, které vznikly působením nepříznivých podmínek při výkonu práce, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu. Další výkon práce za takových nepříznivých podmínek by již vedl ke vzniku nemoci z povolání. Dosažení nejvyšší přípustné expozice je pak okamžik, kdy zaměstnanec musí přestat vykonávat svoji dosavadní práci, jinak by se vystavil riziku vzniku nemoci z povolání. Podle §52 písm. e) ZPr. 2012 může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec pozbyl podle lékařského posudku (vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. V tomto případě se jedná i o jiné důvody než ty, které jsou uvedeny v §52 písm. d) ZPr. 2012 - výpovědním důvodem tedy může být např. dlouhodobé onemocnění zaměstnance případně úraz, který zaměstnanec neutrpěl v souvislosti s výkonem práce, ale jako následek např. svých volnočasových aktivit. Rozlišování výpovědních důvodů podle §52 písm. d) a e) ZPr. 2012 je zásadní otázkou, neboť zaměstnanec má v případě výpovědi z důvodu uvedeného v §52 písm. d) ZPr. 2012 (nebo v případě dohody o rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu) nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku (§67 odst. 1 ZPr. 2012), zatímco v případě výpovědi podle §52 písm. e) ZPr. 2012 mu odstupné nepřísluší.

Do třetí oblasti výpovědních důvodů, kterou jsem obecně označil jako nevhodné chování zaměstnance, je možné zařadit zbylé výpovědní důvody, tj. výpovědní důvody uvedené v §52 písm. f) až h) ZPr. 2012. Zaměstnavatel může dát podle §52 písm. f) ZPr. 2012 výpověď zaměstnanci ze dvou důvodů. Za prvé tehdy, pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. „*Není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Předpoklady stanovené právními předpisy mají obligatorní povahu, tj. musí být splněny, jinak nemůže pracovní poměr trvat. Mohl by pokračovat pouze při změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Předpoklady nemusí být stanoveny pouze obecně závaznými právními předpisy, ale i vnitřními předpisy, např. pracovními řády.*“<sup>135</sup> Jako příklad mohu uvést, že zaměstnanec, který má v pracovní smlouvě uvedený druh práce řízení motorového vozidla, nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, pokud je mu odňat řidičský

<sup>135</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 92

průkaz např. z důvodu trestu zákazu činnosti podle trestního zákoníku. Druhým důvodem pro výpověď podle ustanovení §52 písm. f) ZPr. 2012 je skutečnost, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Tyto požadavky stanovuje zaměstnavatel a zákoník práce 2012 nevyžaduje, aby zároveň byly stanoveny právním předpisem. „*Požadavky může zaměstnavatel formulovat buď individuálně – v pracovních smlouvách či pracovních náplních, nebo hromadně – vnitřními předpisy, hromadnými příkazy, mzdovými předpisy, tzv. morálními kodexy atd.*“<sup>136</sup> Konkrétně se v praxi může jednat o požadavky morálních kvalit zaměstnance, způsobu jeho chování, oblékání atd. Nepochybně má zaměstnavatel často též určité představy a požadavky ohledně pracovních výsledků zaměstnance. Pokud zaměstnanec nesplňuje zaměstnavateli požadavky tím, že nedosahuje uspokojivých pracovních výsledků, pak může zaměstnavatel dát takovému zaměstnanci výpověď pouze tehdy, jestliže zaměstnance v posledních 12 měsících písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a poskytl mu k tomu přiměřenou dobu, avšak zaměstnanec v této době své pracovní výsledky nezlepšil. Již ve druhé části své rigorózní práce jsem zmínil, že tato písemná výzva není pracovněprávním úkonem, ale pouze tzv. faktickým úkonem. Z tohoto pohledu zaměstnanec bere výzvu zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků jen na vědomí a je zcela nerozhodné, zda ji odmítne převzít či do jejího textu připíše nějaké své výhrady a připomínky - důležité je, aby se zaměstnanec skutečně dozvěděl, v čem jsou spatřovány jeho neuspokojivé pracovní výsledky. Písemná výzva pak slouží zaměstnavateli jako důkaz pro to, aby mohl v případě neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků dát zaměstnanci výpověď plně v souladu se zákoníkem práce 2012. Výpověď podle §52 písm. g) ZPr. 2012 může dát zaměstnavatel zaměstnanci z několika důvodů. Za prvé v případě, že jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by se zaměstnancem mohl být okamžitě zrušen pracovní poměr (tomuto podrobněji věnuji následující podkapitolu) a dále v případech, kdy zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zákon rozlišuje intenzitu takového porušení, zda se jedná o závažné porušení (v takovém případě samo o sobě je důvodem pro výpověď) nebo se jedná o soustavné méně závažné porušování – pak musí být naplněn i znak soustavnosti, tzn. musí dojít k alespoň třem méně závažným porušením, mezi

---

<sup>136</sup> Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. Práce & mzda. 2010, roč. 58, č. 9, s. 19-24

nimiž je přiměřená časová souvislost. Intenzitu určuje zaměstnavatel podle různých kritérií v závislosti na konkrétním případě, nelze postupovat paušálně podle předem daných pravidel. Hodnotícími kritérii většinou bývá osoba zaměstnance, jím zastávaná funkce či pracovní zařazení, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních povinností, doba a situace (v níž k porušení povinnosti došlo), míra zavinění zaměstnance, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností, důsledky porušení povinnosti pro zaměstnavatele, zda byla zaměstnavateli způsobena jednáním zaměstnance škoda apod.<sup>137</sup> Výpovědi z důvodu méně závažného porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci musí ještě předcházet v době posledních šesti měsíců písemné upozornění zaměstnavatele adresované zaměstnanci na možnost výpovědi, které slouží k tomu, aby se zaměstnanec vyvaroval dalšího porušení svých povinností. Pro úplnost dodávám, že zaměstnavatel je při výpovědi z důvodu podle §52 písm. g) ZPr. 2012 omezen lhůtami stanovenými v §58 ZPr. 2012. Výpověď z uvedeného důvodu může dát v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se dověděl o důvodu k výpovědi, nejpozději v objektivní lhůtě 1 roku od dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Počátek běhu subjektivní lhůty může být vázán i na okamžik, kdy se zaměstnanec vrátí z ciziny, případně kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření orgánu, který zjišťoval, zda zaměstnanec porušil svou povinnost vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci.

V úvodu této podkapitoly jsem zmínil, že novela zákoníku práce rozšířila výpovědní důvody uvedené v §52 ZPr. 2012 o jeden další, který je zařazen pod písm. h). Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v §301a. ZPr. 2012, kterou je povinnost zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“). Tento nový výpovědní důvod je však poněkud kontroverzní, jednotliví odborníci na pracovní právo nemají jednotný názor na to, zda je správné, že nedodržení povinnosti stanovené v §301a ZPr. 2012

---

<sup>137</sup> Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. Práce & mzda. 2010, roč. 58, č. 10, s. 26-31

může mít za následek výpověď danou zaměstnavatelem. Negativně se k tomuto vymezuje P. Bezouška, který uvádí: „Uplatnění soukromého práva zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď se zde činí odvislým na porušení povinnosti pojištěnce, což je veřejnoprávní povinnost, která nesouvisí s výkonem práce. Navíc zde není vedeno žádné formální řízení, které uložení sankce při porušení veřejnoprávní povinnosti běžně předchází. Pokud se výpověď spojuje s porušením povinnosti zaměstnance, tradičně se tak činí ve vztahu k povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru, které má zaměstnanec vůči zaměstnavateli.“<sup>138</sup> Naopak proti takovému názoru se staví B. Šubrt, když uvádí: „Argument, že nejde o pracovní povinnosti zaměstnance neobstojí, neboť zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v prvních 3 týdnech nemoci náhradu mzdy a zneužití pracovní neschopnosti je proto finanční újmou zaměstnavatele.“<sup>139</sup> Je sice pravdou, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v prvních třech týdnech resp. od 4. do 21. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy nebo platu, avšak pokud zaměstnanec poruší stanovený režim dočasné práce neschopného, pak může zaměstnavatel zaměstnance potrestat podle §192 odst. 5 ZPr. 2012 tak, že mu náhradu mzdy nebo platu sníží, případně vůbec neposkytne. Takovou právní úpravu obsahoval již zákoník práce před 1. 1. 2012, což se mi jevilo jako dostačující. Výpověď z takového důvodu mi přijde jako velmi citelný „trest“ za porušení povinnosti zaměstnance, která (ačkoli je nově stanovena přímo v zákoníku práce 2012) podle mého názoru nemůže být považována za povinnost související s výkonem práce – ostatně označení této povinnosti přímo zákoníkem práce 2012 jako „jiné povinnosti zaměstnance“ tomuto názoru přisvědčuje. Mohu souhlasit s názorem P. Hůrky<sup>140</sup>, že právní úpravou tohoto institutu dochází k přenášení kontrolní a sankční pravomoci nositele nemocenského pojištění na zaměstnavatele, ačkoliv jen po dobu prvních 21 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Je třeba vycházet z toho, že nastala překážka v práci na straně zaměstnance, ošetřující lékař mu vystavil potvrzení o pracovní neschopnosti a pokud zaměstnanec porušuje stanovená pravidla léčebného režimu, pak by měl být postih řešen systémem nemocenského pojištění a ne zákoníkem práce 2012,

---

<sup>138</sup> Bezouška, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-591

<sup>139</sup> Šubrt, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce & mzda. 2011, roč. 59, č. 11, s. 42-53

<sup>140</sup> Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce 2012. Práce & Mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-21

neboť v době dočasně práce neschopného zaměstnance je realizace pracovněprávního vztahu pozastavena. Na přílišné tvrdosti nové právní úpravy podle mého názoru nemění nic ani fakt, že zaměstnavatel bude moci tento výpovědní důvod použít pouze v situaci, kdy bude porušen stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem. Zákoník práce 2012 navíc nestanoví, co se za takové zvlášť hrubé porušení považuje. Odborníci na pracovní právo se víceméně shodují na tom, že zvlášť hrubým porušením patrně nebude, pokud zaměstnavatel při kontrole (ke které je oprávněn podle §192 odst. 6 ZPr. 2012) ojediněle nezastihne zaměstnance v místě jeho bydliště. „*Mohou totiž nastat situace, kdy bude zaměstnanec k porušení léčebného režimu „donucen“ okolnostmi a nebude ho moci dodržet ani při své nejlepší vůli – tak tomu může být např. v případě nutné návštěvy lékařské či zubní pohotovosti, absolvování předepsaného lékařského vyšetření u lékaře-specialisty, nenadálé události v rodině apod; v takových situacích by bylo zjevně nepřiměřené a nespravedlivé trestat zaměstnance za nedodržení léčebného režimu ukončením pracovního poměru.*“<sup>141</sup> Naopak za zvlášť hrubé porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance bude možné považovat situace, kdy zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec v době své dočasné pracovní neschopnosti odjel na dovolenou, případně vykonává jinou výdělečnou činnost atd. Zaměstnavatel by tedy měl pečlivě zvážit, zda skutečně je naplněna taková intenzita porušení léčebného režimu, že je dán důvod pro výpověď a není možné alternativně volit cestu snížení případně neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu podle §192 odst. 5 ZPr. 2012. Pokud by totiž dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle §52 písm. h) ZPr. 2012 a zaměstnanec se v rámci soudního sporu domáhal neplatnosti výpovědi, přičemž by se mu podařilo prokázat, že jeho nepřítomnost v místě bydliště byla ospravedlnitelná (z důvodů, které jsem výše uvedl), pak by taková výpověď daná zaměstnavatelem byla neplatná. Skutečnost, že zákoník práce 2012 podmiňuje výpověď z důvodu podle §52 písm. h) ZPr. 2012 zvlášť hrubým porušením povinnosti zaměstnance by mohla svádět zaměstnavatele k myšlence rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr nikoli výpovědí, ale okamžitým zrušením podle §55 odst. 1 písm. b) ZPr. 2012. Je však třeba si uvědomit, že zaměstnanec v tomto případě porušuje zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou §301a ZPr. 2012, nikoli povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem

---

<sup>141</sup> Čechtická, A., Mlýnková, A. Největší změny v zákoníku práce. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 12, s. 4-11

vykonávané práci. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy v tomto případě nepřipadá v úvahu.<sup>142</sup> Pro úplnost musím ještě dodat, že na rozdíl od výpovědního důvodu podle §52 písm. g) ZPr. 2012 je v případě výpovědního důvodu podle §52 písm. h) ZPr. 2012 o polovinu zkrácena subjektivní lhůta, ve které může zaměstnavatel výpověď dát. Může tak podle §57 ZPr. 2012 učinit pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, případně do 1 měsíce ode dne, kdy se dověděl o výsledku šetření orgánu, jehož předmětem bylo zjištění, zda zaměstnanec porušil stanovený režim dočasně práce neschopného. Objektivní lhůta zkrácena není, a i v tomto případě je 1 rok ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Závěrem tedy mohu shrnout, že prokázání existence výpovědního důvodu podle §52 písm. h) ZPr. 2012 bude poměrně složité a subjektivní element porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem jeho uplatnění ještě ztíží. Je tedy možné předpokládat, že zaměstnavatel k tomuto kroku přistoupí jen v případech markantního a opakovaného zneužívání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>143</sup>

Ochranná funkce pracovního práva se však projevuje nejen taxativně vyjmenovanými shora uvedenými výpovědními důvody, ale též tím, že zaměstnavateli je v určitých situacích zakázáno rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem. V pracovním právu se totiž uplatňuje i institut tzv. ochranné doby. *„Zákaz výpovědi v ochranné době dané zaměstnavatelem zaměstnanci je zcela specifickou ochranou českého pracovního práva v určitých situacích, kdy by (podle mínění zákonodárce) skutečnost, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď, byla pro něho nepřiměřeně tvrdá.“*<sup>144</sup> Případy, kdy je zaměstnanec v ochranné době (a nemůže tedy dostat od zaměstnavatele výpověď) stanovuje §53 ZPr. 2012. Se zaměstnancem tedy nemůže být rozvázán pracovní poměr výpovědí v případě, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (pokud si ovšem neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nenastala jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek), dále při výkonu vojenského cvičení, v době zaměstnancova dlouhodobého plného uvolnění pro výkon veřejné funkce, v době těhotenství zaměstnankyně nebo když zaměstnankyně

<sup>142</sup> Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce & mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 11-17

<sup>143</sup> Odrobinová, V. Výpověď pro zvláště hrubé porušení léčebného režimu [online]. 2012. [citováno 31. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-zvlaste-hrube-poruseni-lecebneho-rezimu-81230.html>>

<sup>144</sup> Jakubka, J. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 3. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 116

čerpá mateřskou dovolenou, případně když zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou a konečně v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Důležité je zmínit, že je nerozhodné, zda zaměstnavatel věděl o nastalé skutečnosti, která zakládá běh ochranné doby. Pokud tedy zaměstnankyně byla těhotná, dostala výpověď a např. týden po obdržení výpovědi teprve oznámila své těhotenství zaměstnavateli, bude zaměstnavatelova výpověď neplatná a pravděpodobně zaměstnavatel bude nucen požádat zaměstnankyni o souhlas se zpětvzetím výpovědi.<sup>145</sup> Pokud ochranná doba však nastane až poté, co započne běh výpovědní doby, pak výpověď bude platná, podle ustanovení §53 odst. 2 ZPr. 2012 se však ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává. Po skončení ochranné doby tedy musí uplynout zbývající část výpovědní doby a teprve poté končí pracovní poměr, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pravidlo o zákazu výpovědi z pracovního poměru v ochranné době neplatí bezvýjimečně. Jsou totiž odůvodněné případy, kdy by uplatnění takového pravidla postrádalo logiku a vedlo by k nesmyslným důsledkům. Výjimky ze zákazu výpovědi jsou stanoveny v ustanovení §54 ZPr. 2012 a jsou vázány na příslušný výpovědní důvod. U některých těchto výjimek je však současně jejich použití vyloučeno, takže zákaz výpovědi se zde normálně použije.<sup>146</sup> Zákonná úprava výjimek ze zákazu výpovědi se mi jeví jako velmi nepřehledná a překombinovaná. Zákonodárce se podle mého názoru snažil dělat výjimky a výjimky z výjimek, což nepřidává právní úpravě na kvalitě a mnohdy to vede k nesmyslným ustanovením. Pro demonstraci svého názoru bych uvedl následující příklad. Na výpovědní důvod, který se týká přemístění zaměstnavatele (§52 písm. b) ZPr. 2012) se vztahuje výjimka ze zákazu výpovědi, tzn. že pokud se zaměstnavatel přemísťuje, může dát zaměstnanci výpověď i přesto, že zaměstnanec je v ochranné době. Použití této výjimky je podle §54 písm. a) ZPr. 2012 však zakázáno v případě, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy konána – tzn. v tomto případě podle zákonné úpravy zaměstnavatel opět nesmí dát výpověď v ochranné době. Tento případ však vůbec není výpovědním důvodem, takže i bez tohoto ustanovení by nemohla být v žádném případě dána platná výpověď (bez ohledu

---

<sup>145</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 109

<sup>146</sup> Bukovjan, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce & mzda. 2010, roč. 58, č. 8, s. 13-22



na ochrannou dobu), neboť pokud se zaměstnavatel přemísťuje v rámci míst sjednaných v pracovní smlouvě jako míst výkonu práce, má nepochybně pořád možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

Zákon klade na zaměstnavatele i povinnost předem projednat výpověď zaměstnance s odborovou organizací (§61 ZPr. 2012). Pokud se jedná přímo o výpověď pro člena orgánu odborové organizace, potřebuje k tomu zaměstnavatel předchozí souhlas této organizace, který může použít maximálně do 2 měsíců od jeho udělení. Souhlas je presumován (mlčky předpokládán), pokud odborová organizace do 15 dnů od požádání zaměstnavatelem písemně neodmítne udělit souhlas. Pokud je udělení souhlasu odmítnuto, je výpověď z tohoto důvodu neplatná. Zaměstnavatel se ale může domáhat u soudu určení platnosti výpovědi, a pokud jsou splněny podmínky výpovědi a nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, soud rozhodne o platnosti takovéto výpovědi.

#### **4.1.4.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru**

Z obecného pohledu na právní skutečnosti bych uvedl, že „*okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, na jehož základě končí pracovní poměr bez ohledu na vůli toho subjektu, vůči němuž okamžité zrušení směřuje. Pracovní poměr na základě okamžitého zrušení končí ihned, právní účinky jsou vázány na doručení projevu vůle, nejsou časově posunuty až po uplynutí určité lhůty, jak je tomu u výpovědi.*“<sup>147</sup> Jedná se o velmi přísný a hlavně nečekaný zásah do práv druhého subjektu pracovního poměru a proto zákoník práce 2012 taxativně stanovuje podmínky, za kterých je možné okamžité zrušení pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Zaměstnavatel může výjimečně okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem podle §55 ZPr. 2012 jen ze dvou důvodů. Za prvé v případě, kdy se zaměstnanec dopustil úmyslného trestného činu, za nějž byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší 1 roku nebo na dobu nejméně 6 měsíců, pokud úmyslný trestný čin spáchal při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním. „*Takový důsledek úmyslného trestného činu pak zaměstnance podle rozsudku*

---

<sup>147</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 323

vyřazuje na dobu více než jednoho roku (nebo nejméně šesti měsíců) z pracovního procesu a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby na zaměstnance za těchto okolností po uvedenou dobu čekal.“<sup>148</sup> Z dikce §55 odst. 1 písm. a) ZPr. 2012 je tedy patrné, že zaměstnavatel může k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem přistoupit pouze tehdy, jsou-li splněny kumulativně všechny předpoklady, tj. úmyslný trestný čin spáchaný zaměstnancem, pravomocné rozhodnutí soudu, jímž byl zaměstnanec odsouzen a tímto rozhodnutím uložený nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, resp. minimálně na dobu 6 měsíců.

Druhým, dle mého názoru častějším důvodem umožňujícím zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem je skutečnost, že zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci (§55 odst. 1 písm. b) ZPr. 2012). Důležitým předpokladem je v tomto případě intenzita takového porušení, k tomu musí dojít zvláště hrubým způsobem. Problém však je v tom, že zákoník práce 2012 nikde nestanoví, co se takovým zvláště hrubým způsobem myslí. „Z toho plyne nutnost, aby zaměstnavatel v každém konkrétním případě postupoval individuálně a přihlížel také k ostatním okolnostem, které by mohly mít na tento případ vliv, jsou to např. osoba zaměstnance, celková situace, pracovní pozice zaměstnance nebo jeho funkce. Zaměstnavatel by měl také zhodnotit, zda se jedná o první, nebo již několikáté porušení povinností.“<sup>149</sup> Domnívám se, že v praxi dosahuje intenzity zvláště hrubého způsobu porušení např. to, kdy zaměstnanec požívá v pracovní době alkohol či se již opilý dostavil do práce, případně kdy fyzicky napadne svého zaměstnavatele atd.

V určitých případech zákoník práce 2012 chrání zaměstnance před velmi nepříznivými následky okamžitého zrušení pracovního poměru. „Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“ (§55 odst. 2 ZPr. 2012).

Aby byla zajištěna návaznost okamžitého zrušení pracovního poměru na důvod, ze kterého k tomu došlo, omezuje zákoník práce 2012 zaměstnavatele určitými lhůtami.

---

<sup>148</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 114

<sup>149</sup> Pašta, M. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 10, s. 34-38

Zaměstnavatel tak musí se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se dověděl o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, nejpozději v objektivní lhůtě 1 roku od dne, kdy důvod vznikl (§58 odst. 1 ZPr. 2012). Počátek běhu subjektivní lhůty může být vázán i na okamžik, kdy se zaměstnanec vrátí z ciziny, případně kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření orgánu, který zjišťoval, zda zaměstnanec porušil svou povinnost vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci. Pro úplnost je třeba dodat, že stejně jako u výpovědi, tak u okamžitého zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat svůj úmysl s odborovou organizací (§61 odst. 1 ZPr. 2012).

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem jsou pak stanoveny v §56 ZPr. 2012. Opět se jedná o dva důvody – za prvé, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále konat dosavadní práci (bez vážného ohrožení jeho zdraví), tento posudek předloží zaměstnavateli, ale ten mu do 15 dnů od předložení posudku neumožní výkon jiné pro něho vhodné práce. Druhým důvodem je pak fakt, že zaměstnanec za svoji práci nedostal zapláceno (byť třeba jen částečně) a to do 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdy nebo platu. V této souvislosti považuji za zajímavé zmínit, že zákoník práce do 31. 12. 2011 používal pojem „termín splatnosti“ s odkazem na §141 odst. 1 ZPr. Paragraf, na který bylo odkazováno, však upravuje období pro splatnost mzdy, nikoli konkrétní termín. Novelou zákoníku práce byl tento pojem nahrazen pojmem „období splatnosti“, a to v návaznosti na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 ze dne 12. 10. 2010. „V dotčeném rozhodnutí dovolací soud dovodil, že i tak se počátek uvedené lhůty odvíjí vždy ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část), a že pro uplatnění tohoto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je nerozhodné, na který den připadl výplatní termín.“<sup>150</sup>

Podobně jako zaměstnavatel, je i zaměstnanec omezen lhůtami. Může se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději v objektivní lhůtě 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (§59 ZPr. 2012). Pokud zaměstnanec okamžitě

---

<sup>150</sup> Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. Práce & mzda. 2012, roč. 60, č. 1, s. 11-17

zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby.

Pro formu tohoto právního úkonu platí, že okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, jinak se jedná o absolutně neplatný právní úkon podle §20 odst. 3 ZPr. 2012. Z povahy věci musí být též právní úkon doručen druhé straně. Neplatné by bylo též okamžité zrušení pracovního poměru, pokud by v něm nebyl skutkově vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Pokud již byl důvod uveden, není možná jeho dodatečná změna.

#### **4.1.4.1.6 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Mezi jednostranné právní úkony, možné ze strany jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, patří i zrušení pracovního poměru ve zkušební době. I do tohoto institutu zasáhla novela zákoníku práce, především podle zákoníku práce 2012 musí být nově zrušení pracovního poměru ve zkušební době provedeno písemně, a to pod sankcí absolutní neplatnosti s ohledem na dikci §20 odst. 3 ZPr. 2012, neboť se jedná o jednostranný právní úkon. Důležitý nadále zůstává okamžik doručení druhé straně, neboť dnem doručení zrušení končí pracovní poměr, pokud není v písemném projevu o zrušení uveden den pozdější (§66 odst. 2 ZPr. 2012). Podle zákoníku práce mohlo být do 31. 12. 2011 zrušení pracovního poměru ve zkušební době platně učiněno písemně i ústně<sup>151</sup>, neboť dle §66 odst. 2 ZPr. bylo třeba písemné oznámení o zrušení doručit druhé straně zpravidla 3 dny předem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Z toho je tedy zřejmé, že pokud nebyla dodržena písemná forma oznámení o zrušení, nezakládalo to neplatnost tohoto právního úkonu (s ohledem na absenci dovětky o neplatnosti) a stejně tak lhůta 3 dnů byla lhůtou pořádkovou a její nedodržení též nezpůsobovalo neplatnost. Znamenalo to tedy, že pokud bylo písemné oznámení zasláno zaměstnanci třeba den před skončením zkušební doby, ale došlo mu až den po uplynutí zkušební doby (ale byl mezitím v den odeslání písemného oznámení zároveň ústně zaměstnavatelem o zrušení informován), bylo toto možné považovat za platné zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pro úplnost je třeba dodat, že zákoník práce 2012 stanoví, že zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 21 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti (toto platí pro

---

<sup>151</sup> Hůrka, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha: ASPI, 2008, s. 45

období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013) a v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti počínaje obdobím od 1. ledna 2014. „*Tato úprava navazuje na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době prvních 14 (21) kalendářních dní pracovní neschopnosti náhradu mzdy (platu) místo nemocenského (dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění). Důvodem omezení možnosti zrušit v této době pracovní poměr je snaha zabránit zaměstnavateli, aby se tímto způsobem povinnosti vyhnul.*“<sup>152</sup>

Závěrem musím dodat, že ani jeden ze subjektů pracovního poměru nemusí (ale může) uvést důvod zrušení. Zákonný požadavek uvedení důvodu by byl i vzhledem k účelu zkušební doby nelogický.

#### **4.1.4.2 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí**

Úřední rozhodnutí je projevem vůle státních orgánů, je to tedy subjektivní právní skutečnost (konkrétně jednostranný právní úkon), která vede ke skončení pracovního poměru. Okruh subjektů, na které se takovéto rozhodnutí může vztahovat, je ovšem omezen – takto může skončit pracovní poměr jen u cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Podotkl bych, že tím samozřejmě není vyloučeno, aby pracovní poměr u těchto subjektů zanikl i jinými způsoby, o kterých jsem pojednal v předchozích podkapitolách své práce, případně též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání (k tomuto blíže v podkapitole 4.2.1). Na základě úředního rozhodnutí může tedy pracovní poměr skončit dvěma způsoby – a to rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu anebo rozsudkem ukládajícím trest vyhoštění.

Vykonatelným rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu končí pracovní poměr dnem, kterým má podle předmětného rozhodnutí skončit pobyt dané osoby na území ČR (§48 odst. 3 písm. a) ZPr. 2012), nikoli tedy právní mocí tohoto rozhodnutí. Podmínky pro získání povolení k pobytu i podmínky pro zrušení platnosti tohoto povolení Policií ČR nebo Ministerstvem vnitra stanovuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>152</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 140

Jak jsem již naznačil, druhou právní skutečností pro skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti je rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky. Trest vyhoštění ukládají soudy ČR za podmínek stanovených trestním zákoníkem na dobu 1-10 let nebo na dobu neurčitou, pokud to vyžaduje bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem (§80 TrZ.). Pracovní poměr končí podle §48 odst. 3 písm. b) ZPr. 2012 dnem, kterým tento rozsudek o vyhoštění nabyl právní moci.

#### **4.1.4.3 Skončení pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců**

V podkapitole 4.1.2.3 jsem se zabýval jmenováním na vedoucí pracovní místo. Mimo jiné jsem konstatoval, že pracovní smlouva není jedinou právní skutečností vedoucí ke vzniku pracovního poměru. K tomu může dojít i jmenováním na základě zvláštního právního předpisu nebo v případech taxativně stanovených zákoníkem práce 2012. Novela zákoníku práce zasáhla i do problematiky skončení pracovního poměru založeného jmenováním. Zásadní změnou je skutečnost, že zatímco do 31. 12. 2011 platilo, že pokud byl pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou, v případě odvolání nebo vzdání se místa vedoucího zaměstnance tento pracovní poměr skončil (§73 odst. 6 ZPr.), podle zákoníku práce 2012 pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou již nekončí odvoláním nebo vzdáním se místa vedoucího zaměstnance, ale končí až uplynutím doby určité. Vyjdeme-li z díkce §73a odst. 3 ZPr. 2012, dojdeme k závěru, že však není vyloučeno, aby takový pracovní poměr skončil i před uplynutím doby určité na základě některého z právních úkonů, kterými jsem se zabýval v předchozích podkapitolách.

Podle §73 odst. 1 ZPr. 2012 platí, že „*v případech uvedených v §33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.*“ Jedná se vždy o jednostranný právní úkon - zaměstnanec na vedoucím místě může být tedy odvolán z tohoto místa tím, kdo jej jmenoval, anebo má možnost se sám tohoto místa vzdát. Jako vedoucí zaměstnanec však nemusí pracovat jen osoba, jejíž pracovní poměr vznikl jmenováním. Pokud je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v §33 odst. 3 ZPr. 2012 (např. obchodní společnost) nebo fyzická osoba, bude pracovní poměr i u

vedoucích zaměstnanců zakládán jen pracovní smlouvou.<sup>153</sup> Zaměstnavatel má v těchto případech také možnost, aby si s vedoucím zaměstnancem pracujícím na zákonem určeném vedoucím místě (§73 odst. 3 ZPr. 2012) dohodl možnost odvolání z takového místa. To platí ale jen za podmínky, že si zároveň dohodnou právo zaměstnance se tohoto místa vzdát. V těchto případech může podle §73 odst. 4 ZPr. 2012 vedoucího zaměstnance odvolat statutární orgán právnické osoby, případně zaměstnavatel, je-li fyzickou osobou. S ohledem na to, že novela zákoníku práce z tohoto ustanovení odstranila slova „výlučně“, bude to v praxi znamenat, že zaměstnavatel může svoji pravomoc odvolat vedoucího zaměstnance delegovat též na jinou osobu (na základě subsidiárního užití občanského zákoníku).

Bez ohledu na to, zda pracovní poměr vznikl jmenováním nebo na základě pracovní smlouvy platí, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, ale zaměstnavatel je povinen takovému zaměstnanci navrhnout pracovní zařazení na jinou práci. Toto pracovní zařazení musí odpovídat zaměstnancově kvalifikaci a zdravotnímu stavu. Pokud zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá nebo ji sice má, ale je zaměstnancem odmítnuta, je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost podle §52 písm. c) ZPr. 2012. Současně vzniká po čas výpovědní doby překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci tak náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (podle §208 ZPr. 2012), a to až do skončení pracovního poměru.<sup>154</sup> Odstupné by mu náleželo pouze v případě, že jeho původní vedoucí místo bylo zrušeno.

Ohledně formy pak platí, že vzdání se i odvolání musí být provedeno písemně, a to pod sankcí absolutní neplatnosti podle §20 odst. 3 ZPr. 2012. Den doručení je významný z hlediska určení dne ukončení výkonu práce vedoucího zaměstnance na původním pracovním místě. Pokud nebyl uveden pozdější den, končí výkon práce den následující po doručení odvolání nebo vzdání se daného místa (§73a odst. 1 ZPr. 2012).

---

<sup>153</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 163

<sup>154</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 167

#### 4.1.4.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Vadami právních úkonů a jejich následky, mezi něž nepochybně patří i neplatnost právních úkonů, jsem se zabýval v kapitole 3.5, kde jsem poměrně podrobně vymezil pojem neplatnosti, její druhy a následky. V této podkapitole bych se rád zabýval výlučně neplatným rozvázáním pracovního poměru a následky s tím spojenými. Úvodem musím představit, že toto téma je poněkud nejasné. Nejasnost do něho vnesla novela zákoníku práce, která na jednu stranu konstatuje absolutní neplatnost jednostranných právních úkonů pro vady jejich formy (§20 odst. 3 ZPr. 2012), na stranu druhou však ponechala beze změny původní §72 ZPr., který zakotvuje neplatnost rozvázání pracovního poměru jako relativní, neboť je třeba, aby se neplatností dotčený subjekt této neplatnosti dovolal. V předchozích podkapitolách jsem u výpovědi, u okamžitého zrušení pracovního poměru i u zrušení pracovního poměru ve zkušební době konstatoval, že v případech, kdy nebyla dodržena písemná forma těchto jednostranných právních úkonů, jsou tyto absolutně neplatné. Dikce §72 ZPr. 2012 však tato tvrzení úspěšně vyvrací. Ve výše uvedeném tedy spatřuji zásadní rozpor citovaných ustanovení zákoníku práce 2012. Jsem toho názoru, že tento rozpor by měl být co nejdříve odstraněn další novelou zákoníku práce 2012. Bez ohledu na tento rozpor budu pro účely této podkapitoly vycházet z předpokladu, že neplatnost rozvázání pracovního poměru určí soud na základě toho, že se jí neplatností dotčený subjekt dovolá – tj. podá žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

*„Má-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec za to, že výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které mu dal druhý účastník pracovního poměru, anebo mezi nimi uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru jsou postiženy vadou, která způsobuje neplatnost těchto pracovněprávních úkonů, musí své právo (právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou) uplatnit žalobou u soudu. Neplatné je totiž jen takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.“<sup>155</sup>* Této neplatnosti se tedy může dovolat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, jinak se k neplatnosti nepřihlíží - jedná se tedy o relativní neplatnost. Pokud by se

---

<sup>155</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 282



dotčený účastník nebránil žalobou u soudu, jeho (byť zjevně neplatně rozvázaný) pracovní poměr by i přesto skončil. Zákoník práce 2012 v §72 předepisuje a omezuje možnost dovolání se neplatnosti prekluzivní (propadnou), hmotněprávní<sup>156</sup> lhůtou 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným rozvázáním.

Ten, kdo se domnívá, že s ním byl neplatně rozvázán pracovní poměr by se měl (kromě toho, že napadne u soudu platnost rozvázání pracovního poměru) rozhodnout, zda vůbec má ještě zájem na zachování pracovního poměru. Pracovněprávní spor totiž často naruší vzájemnou důvěru zaměstnavatele a zaměstnance natolik, že není v zájmu ani jedné smluvní strany v pracovním poměru dál pokračovat. Může tedy písemně oznámit druhému účastníkovi, že trvá na dalším pokračování pracovního poměru, v opačném případě platí, že na jeho pokračování zájem již nemá. Pokud netrvá na dalším pokračování pracovního poměru, pak je možné uplatnit fikci stanovenou zákoníkem práce 2012, že pracovní poměr skončil dohodou, a to uplynutím výpovědní doby v případě neplatné výpovědi anebo dnem, kterým měl pracovní poměr skončit zrušením v případech okamžitého zrušení pracovního poměru nebo jeho zrušení ve zkušební době. Fikce, kterou jsem uvedl v předchozí větě, platí jak pro neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance (§70 odst. 2 ZPr. 2012), tak pro neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§69 odst. 3 ZPr. 2012) a dny v ní uvedené platí v případě, pokud se strany písemně nedohodnou na jiném dnu skončení. Pokud účastník dotčený neplatným rozvázáním pracovního poměru trvá na dalším pokračování pracovního poměru, zákon mu poskytuje určitá práva. Tato jsou stanovena odlišně pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Pokud rozvázal neplatně pracovní poměr zaměstnanec (výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) a zaměstnavatel mu písemně bez zbytečného odkladu oznámí, že trvá na tom, aby zaměstnanec nadále konal svoji práci, potom pracovní poměr trvá nadále. Pokud by zaměstnanec dále svoji práci nekonal, pak má zaměstnavatel právo na náhradu škody, která by mu tím vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na pokračování výkonu jeho práce. V případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru však právo zaměstnavateli na náhradu škody zaměstnancem nepřísluší (§71 věta druhá ZPr. 2012). Rozvázal-li pracovní poměr neplatně zaměstnavatel a zaměstnanec mu písemně bez zbytečného odkladu oznámí, že

---

<sup>156</sup> pozn.: žaloba musí nejpozději v tento den dojít k soudu, nestačí ji tedy v tento den podat k přepravě

trvá na tom, aby byl nadále zaměstnáván, trvá pracovní poměr i nadále. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. „*Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.*“<sup>157</sup> Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy či platu ve všech případech neplatného rozvázání pracovního poměru, tj. v případě neplatné výpovědi, neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru, neplatného zrušení pracovního poměru ve zkušební době i v případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru.

V souvislosti s povinností zaměstnavatele poskytnout v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, byl novelou zákoníku práce zaveden institut moderačního práva soudu. Podle §69 odst. 2 ZPr. 2012 může soud povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy nebo platu přiměřeně snížit. Nemůže ji však úplně nepřiznat. Snížena může být pouze na návrh zaměstnavatele a jen tehdy, pokud celková doba, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, přesáhne 6 měsíců. Soud přihlíží k důvodům uvedeným v zákoně, zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán někde jinde, jakou práci konal a jakého dosáhl výdělku, případně z jakého důvodu se do práce nezapojil. Z tohoto je podle mého názoru možné dovodit, že ke snížení povinnosti k náhradě mzdy nebo platu může dojít především v případě, kdy zaměstnanec mezitím pracoval pro jiného zaměstnavatele a u něj dosahoval stejných nebo vyšších příjmů než u zaměstnavatele, u kterého měl nadále pracovat. „*Vzhledem k tomu, že soud smí snížit náhradu mzdy nebo platu jen na žádost zaměstnavatele a že jde o opatření, kterým se zaměstnanci odpírá zčásti jeho právo na náhradu mzdy nebo platu, je to zaměstnavatel, kdo nese břemeno tvrzení a důkazní břemeno a kdo tedy musí tvrdit a též prokázat skutečnosti opodstatňující snížení zmíněné náhrady.*“<sup>158</sup>

Tímto bych považoval problematiku ohledně právních úkonů spojených s pracovním poměrem za uzavřenou a následující podkapitolu čtvrté části své rigorózní práce bych již věnoval právním úkonům, které nejsou spojeny se vznikem, změnou či

---

<sup>157</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 200

<sup>158</sup> Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. Práce & mzda. 2012, roč. 60, č. 1, s. 11-17

zánikem pracovního poměru, avšak přesto vedou ke vzniku základních individuálních pracovněprávních vztahů.

#### 4.1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V předchozích podkapitolách jsem se zabýval právními úkony, které zakládají, mění a ruší pracovní poměr. Zmínil jsem také, že pracovní poměr není v rámci pracovního práva jedinou možností, jak realizovat výkon závislé práce, protože v praxi se též vyskytují případy, kdy zaměstnanci chtějí vykonávat další práci, jako přivýdělek, tedy práci menšího rozsahu nebo dokonce jen práci jednorázovou. Mezi základní individuální pracovněprávní vztahy je tedy možné zařadit nejen pracovní poměr, ale též dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti (dále budu uvádět jen „dohody“). Jejich účelem je poskytovat zájemcům o příležitostnou práci či práci menšího rozsahu a časové náročnosti určité výhodnější možnosti – tím mám na mysli zejména adaptabilitu výkonu práce na jejich časové možnosti. Předchozí svoje tvrzení bych podložil argumentem podle ustanovení §74 odst. 2 ZPr. 2012, které stanoví následující: *„V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“* Stejně tak ovšem dohody vycházejí vstříc i zaměstnavatelům, zejména v případech, kdy potřebují služby nějakého odborníka, ale zaměstnávat jej trvale v pracovním poměru by bylo neúčelné s ohledem na mnohem větší náklady a trvalé pracovní nevyužití v průběhu celého roku. Přesto je snaha, aby byl upřednostňován výkon práce zaměstnanci v rámci pracovního poměru, dohody jsou tedy chápány jako doplňkové, výjimečné, jen jako druhořadá alternativa pracovního poměru. I v tomto případě bych mohl doložit svoji úvahu zákonným požadavkem uvedeným v ustanovení §74 odst. 1 ZPr. 2012, který stanoví: *„Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“* Jen pro doplnění ještě uvádím, že nic nebrání tomu, aby zaměstnanec vedle svého pracovního poměru souběžně vykonával ještě práci na základě některé z dohod, zejména z důvodu zlepšení své finanční situace.

Pokud zákoník práce 2012 nestanoví jinak, vztahuje se sice na dohody zákonná úprava pro výkon práce v pracovním poměru, avšak až na určité výjimky, jejichž zákonný výčet byl novelou zákoníku práce ještě rozšířen. Tyto výjimky jsou uvedeny v

§77 odst. 2 ZPr. 2012 a patří mezi ně převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní doba a doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená, skončení pracovního poměru, odměňování s výjimkou minimální mzdy, cestovní náhrady.

Nahlédneme-li na dohody z hlediska právních úkonů, jedná se o dvoustranné právní úkony, kterými vzniká pracovněprávní vztah, ovšem nikoli pracovní poměr (jak ostatně vyplývá z jejich názvu „o pracích konaných mimo pracovní poměr“). Vznikají tedy na základě souhlasného projevu vůle obou subjektů. Tím naznačují, že podobně jako u pracovního poměru (viz podkapitola 4.1.1), tak i v případě dohod (jakožto pracovněprávního vztahu), můžeme rozlišovat tři základní prvky. Těmito jsou subjekt, obsah a objekt.

Subjekty pracovněprávního vztahu založeného pomocí některé z dohod jsou stejně jako u pracovního poměru na jedné straně zaměstnavatel, na straně druhé pak zaměstnanec. Oproti předchozí úpravě obsažené v zákoníku práce 1965, zejména s ohledem na současnou definici závislé práce (§2 ZPr. 2012), jejímž znakem je osobní výkon práce, již není možné, aby zaměstnanci pracujícím na základě těchto dohod pomáhali rodinní příslušníci uvedení v dohodě.<sup>159</sup>

Obsah dohod pak tvoří práva a povinnosti jejich subjektů. Již jsem se v této podkapitole zmínil, že pokud zákoník práce 2012 nestanoví jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod zákonná úprava pro výkon práce v pracovním poměru, ale s výjimkami stanovenými §77 odst. 2 ZPr. 2012. *„Základní práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích se nazývají pracovní závazek a de facto se jimi realizuje smysl těchto právních vztahů, tj. umožnit osobní výkon práce jednoho subjektu pro subjekt jiný za odměnu. V pracovním závazku je zaměstnavatel povinen obdobně jako u pracovního poměru zaměstnanci vytvořit přiměřené pracovní podmínky pro výkon práce a poskytnout mu sjednanou odměnu za práci.“*<sup>160</sup>

Posledním znakem pracovněprávního poměru je pak jeho objekt, což je osobní výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Na rozdíl od pracovního poměru je tento výkon práce spíše příležitostný nebo jednorázový. Pojmu závislé práce jsem se již věnoval v podkapitole 4.1.1, v této souvislosti bych jen doplnil, že

<sup>159</sup> Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 101

<sup>160</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 194

podřízenost zaměstnance na zaměstnavateli nedosahuje takové intenzity jako je tomu u pracovního poměru.

Po obecném vymezení společných znaků dohod bych se již věnoval konkrétní zákonné úpravě každé z dohod, zejména s ohledem na jejich formu a náležitosti.

#### **4.1.5.1 Dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce bych vymezil jako subjektivní právní skutečnost, konkrétně dvoustranný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož následkem je osobní výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, který mu za tento výkon poskytuje odměnu.

Ohledně náležitostí, je možné jen logicky dovozovat, co je vhodné, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli. V případě obligatorních náležitostí přinesla novela zákoníku práce změnu v tom, že od 1. 1. 2012 je obligatorní náležitostí doba, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá. Novela zákoníku práce též rozšířila možný rozsah práce ze 150 na 300 hodin, jak uvádím dále. Podle zákoníku práce 2012 tedy musí každá dohoda o provedení práce obligatorně obsahovat pouze uvedení doby, na kterou se uzavírá. Jsem toho názoru, že (ačkoli to ze zákonné úpravy explicitně nevyplývá) obligatorní náležitostí každé dohody o provedení práce by mělo být též vymezení rozsahu práce, na který se dohoda uzavírá a s ohledem na znění §138 ZPr. 2012 též výše sjednané odměny a podmínky jejího poskytování. Dovožuji tak ze zákonné dikce tohoto ustanovení, neboť stanoví, že „výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.“ Ostatní náležitosti dohody jsou tedy plně ponechány na účastnících. V dohodě bude praktické sjednat i bližší podmínky pro odstoupení od dohody, pokud nebude práce provedena v dohodnutém termínu, popřípadě pokud bude vykazovat vady či nedostatky. Dále by měla dohoda obsahovat vymezení práce, místo (místa), kde by měla být práce vykonávána a předpokládanou dobu trvání práce. U déletrvajících dohod o provedení práce je vhodné sjednat kromě možnosti odstoupení též způsob jednostranného skončení (například vypovězením s výpovědní dobou).<sup>161</sup> Není též od věci si v dohodě sjednat právo na poskytnutí cestovních náhrad a za tím účelem sjednat

---

<sup>161</sup> Jakubka, J. a kol. Zákoník práce s komentářem. 3. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 148

těž pravidelné pracoviště. I když toto není nezbytně nutné s ohledem na znění §155 odst. 2 ZPr. 2012, který přiznává zaměstnanci právo na cestovní náhrady (bylo-li jejich poskytnutí v dohodě sjednáno) i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

Novela zákoníku práce přinesla změny též ohledně požadované formy dohody o provedení práce. Její forma nebyla zákoníkem práce vůbec upravena, dohodu bylo možné uzavřít jak ústně, tak písemně. Zákonodárce pravděpodobně vycházel z rozsahu práce, který byl stanoven ve srovnání s dohodou o pracovní činnosti nízkým počtem hodin – nesměl být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Podle zákoníku práce 2012 nesmí být rozsah práce větší než 300 hodin v kalendářním roce. Těchto 300 hodin je počítáno celkově u jednoho zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnanec může s tím samým zaměstnavatelem uzavřít po sobě i několik dohod o provedení práce, ale jejich rozsah nesmí v součtu překročit 300 hodin za kalendářní rok. Na druhou stranu toto omezení nevylučuje, aby zaměstnanec měl uzavřeno více dohod o provedení práce s více zaměstnavateli souběžně, ale vždy tak, že u každého z nich bude vykonávat práci maximálně v rozsahu 300 hodin v kalendářním roce. Jak uvádí M. Vysokajová, zvýšení počtu hodin sice zaměstnavatelé uvítali, nepříjemným překvapením však pro ně bylo zjištění, že je jejich novou zákonnou povinností při každém skončení dohody o provedení práce (byť by byla sjednána např. jen na jeden den) vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, které obsahuje stejné náležitosti jako v případě skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.<sup>162</sup>

Se zvýšením rozsahu práce zavedla novela zákoníku práce též obligatorní písemnou formu dohody o provedení práce. Nedodržení písemné formy může vést k neplatnosti dohody, ale vzhledem k tomu, že se jedná o dvoustranný právní úkon, je možné tuto vadu formy podle §20 ZPr. 2012 dodatečně odstranit. Zaměstnavatel je povinen vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci.

Vzhledem k tomu, že maximální rozsah práce byl zvýšen na dvojnásobek, objevují se názory, že to v praxi povede ke zvýšení četnosti užití dohody o provedení práce. Například R. Fetter uvádí: „*Zájem o dohodu o provedení práce práce zřejmě naroste, možná na úkor dohody o pracovní činnosti, zvláště v případě příležitostných zaměstnání, tzv. brigád, kupř. studentských, vždyť na dohodu o provedení práce lze nově odpracovat u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce až 37,5 běžných pracovních*

---

<sup>162</sup> Vysokajová, M. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část. Právní fórum. 2012, roč. 9, č. 4, s. 144-149

dnů – 8hodinových pracovních směn, tedy až 7,5 běžných pracovních týdnů.“<sup>163</sup> S tímto názorem však nemohu souhlasit, neboť výhoda zvýšení maximálního rozsahu práce je vyvážena určitou nevýhodou, kterou je nově od 1. 1. 2012 povinnost zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce účastnit se na zdravotním, nemocenském a důchodovém pojištění, avšak jen v těch kalendářních měsících, do nichž mu byl zúčtován započitatelný příjem (případně úhrn příjmů z více dohod u téhož zaměstnavatele v příslušném měsíci) v částce vyšší než 10.000,- Kč.<sup>164</sup>

#### 4.1.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Také dohodu o pracovní činnosti lze vymezit jako subjektivní právní skutečnost, dvoustranný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož následkem či cílem je osobní výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, který mu za tento výkon poskytuje odměnu. „Dohoda o pracovní činnosti je vhodným řešením zejména tehdy, když s ohledem na rozsah pro zaměstnavatele potřebné práce (rozsah pracovního úkolu) převyšujícího 300 hodin za kalendářní rok nelze uzavřít dohodu o provedení práce a sjednání pracovního poměru se zase jeví pro zaměstnavatele zbytečnou komplikací.“<sup>165</sup> Má zákonem stanovené podstatné náležitosti i formu a domnívám se proto, že se svým charakterem blíží více pracovnímu poměru. Zároveň předpokládá užší sepětí zaměstnance a zaměstnavatele, než je tomu u dohody o provedení práce.

Zákoník práce 2012 stanoví v §76 odst. 4 její obligatorní náležitosti, kterými jsou: uvedení sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá. Může být sjednána na dobu určitou i na dobu neurčitou. Ačkoli explicitně jsou v §76 ZPr. 2012 uvedeny pouze tři výše uvedené obligatorní náležitosti, mám s ohledem na dikci ustanovení §138 ZPr. 2012 za to, že je velmi vhodné, aby další náležitostí bylo též uvedení sjednané odměny z dohody a podmínek pro její poskytování. Stejně jako je tomu u dohody o provedení práce, ani u dohody o

---

<sup>163</sup> Fetter, R. Dohoda o provedení práce – nově od 1. 1. 2012 [online]. 2012. [citováno 23. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-nove-od-1-1-2012-79929.html>>

<sup>164</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 174

<sup>165</sup> Fetter, R. Dohoda o pracovní činnosti – pravidla od 1. 1. 2012 [online]. 2012. [citováno 25. března 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-pravidla-od-1-1-2012-79551.html>>

pracovní činnosti nesmí být odměna z dohody sjednána jako nižší, než je minimální mzda (§111 ZPr. 2012). Ohledně rozsahu pracovní doby platí §76 odst. 1 ZPr. 2012, který stanoví: „*Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.*“ Jsem toho názoru, že citované ustanovení je v zákoníku práce 2012 poněkud zbytečné. V tomto případě i bez citovaného ustanovení by bylo zřejmé, že dohoda o pracovní činnosti by mohla být uzavírána i jako alternativa k dohodě o provedení práce. Smysl by měla omezující zákonná úprava – např. v případě, kdy by naopak nebylo možné uzavírat dohodu o pracovní činnosti v případech, kdy by její rozsah nepřekročil 300 hodin v kalendářním roce. Na základě této dohody není možné vykonávat práce v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Pokud tedy pracovní doba u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně, je možné uzavřít dohodu o pracovní činnosti jen na 20 a méně hodin týdně. V této souvislosti bych ještě uvedl, že zákoník práce hovoří o „průměru“, který se posuzuje za dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle však za období 52 týdnů. Dle mého názoru tedy je přípustné, aby v jednotlivých týdnech byla překročena polovina stanovené týdenní pracovní doby, v ostatních týdnech pak musí být konána práce zase v menším rozsahu, aby došlo k vyrovnaní a celkový průměr byl nižší nebo roven polovině stanovené týdenní pracovní doby. V dohodě o pracovní činnosti je vhodné též sjednat právo na poskytování cestovních náhrad. Na rozdíl od dohody o provedení práce, musí však být v dohodě o pracovní činnosti nejen sjednáno právo na poskytování náhrad, ale pro tyto účely i výslovně uvedeno pravidelné pracoviště (§155 ZPr. 2012). Strany si mohou též sjednat další podmínky pro výkon práce, výslovně pak zákoník práce 2012 připouští, aby si sjednaly např. právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a právo na dovolenou (§77 odst. 3 ZPr. 2012). Tato práva mohou být zakotvena též vnitřním předpisem. Zaměstnavatel ovšem vždy (a to i v případě dohody o provedení práce) musí dodržet zákonnou právní úpravu podle §191 až 198 a §206 ZPr. 2012, tj. musí např. poskytnout zaměstnanci mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Forma dohody o pracovní činnosti je též stanovena zákonem a je pro ni požadována písemná forma. Nebude-li dohoda písemná, je možné s ohledem na §20 ZPr. 2012 tuto vadu dodatečně odstranit s účinky ex tunc. Zaměstnavatel je povinen vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci.



Závěrem této podkapitoly bych ještě uvedl pár slov ke zrušení dohody o pracovní činnosti podle §76 odst. 5 ZPr. 2012, který primárně předpokládá, že si zaměstnanec se zaměstnavatelem způsob zrušení sjednají. Pokud tak neučiní, mohou dohodu o pracovní činnosti zrušit dohodou ke sjednanému dni. Pokud se na zrušení nedohodnou, je možné dohodu zrušit i jednostranně - buď výpovědí nebo okamžitým zrušením. V případě, že se jedna ze stran rozhodne pro výpověď, musí tuto doručit druhé straně a hned dnem doručení počíná běžet 15denní výpovědní doba. Výpověď je možná z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu. „*Podobně jako u pracovního poměru se i u dohody o pracovní činnosti připouští její okamžité zrušení. Tuto možnost si však musí účastníci v dohodě výslovně sjednat. Nesmějí však uvádět jiné důvody než ty, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr (např. pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem). Na zaměstnance se v případě jednostranného zrušení dohody ze strany zaměstnavatele nevztahuje ochranná doba (např. těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená).*“<sup>166</sup> Pokud dojde ke smrti zaměstnance, pak je zřejmé, že pracovněprávní vztah vzniklý z dohody o pracovní činnosti také zaniká. Stejně následky pak způsobuje i uplynutí doby, byla-li dohoda o pracovní činnosti uzavřena na dobu určitou.

## **4.2 Jiné právní skutečnosti v pracovním právu**

Dosud jsem se ve své rigorózní práci zabýval pouze subjektivními právními skutečnostmi v souladu s právem, tj. jednostrannými a dvoustrannými právními úkony, na které kladu zásadní důraz. V druhé části své práce jsem vymezil druhy právních skutečností a uvedl jsem, že existují také objektivní právní skutečnosti, které nastávají bez ohledu na vůli zaměstnance a zaměstnavatele. Jsou-li v souladu s právem, jedná se o tzv. právní události. Pro ucelení tématu této práce budu proto tuto kapitolu věnovat právním událostem – především plynutí času a smrti jednoho ze subjektů pracovního poměru, protože i ty mají pro existenci resp. trvání základních individuálních pracovněprávních vztahů svůj nemalý význam.

---

<sup>166</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 172

#### **4.2.1 Skončení základního pracovněprávního vztahu uplynutím doby**

Z logiky věci má smysl uvažovat o skončení základního individuálního pracovněprávního vztahu uplynutím doby pouze v případě, kdy pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly uzavřeny na dobu určitou. V případě, že tyto byly uzavřeny na dobu neurčitou, je tato právní událost naprosto nevýznamná. V podkapitole 4.1.1 jsem se podrobně věnoval pracovnímu poměru na dobu určitou, jeho právní úpravě, která byla významně ovlivněna novelou zákoníku práce. Konstatoval jsem, že pracovní poměr na dobu určitou může být opakovaně uzavírán mezi týmiž smluvními stranami, avšak za určitých pravidel - nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou, může být opakován nejvýše dvakrát a poté musí uplynout doba 3 let, aby mohl být opětovně uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Tato pravidla jsou vyjádřena v ustanovení §39 odst. 2 ZPr. 2012. V této podkapitole je vhodné především zdůraznit, že pokud zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s výše uvedenými pravidly a zaměstnanec zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, pak nastupuje zákonná fikce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§39 odst. 4 ZPr. 2012).

Za normálních okolností, tím mám na mysli pokud jsou dodržena veškerá relevantní ustanovení zákoníku práce 2012, uplynutím doby pracovní poměr na dobu určitou končí. Z ustanovení §48 odst. 2 ZPr. 2012 (zejména ze slova „také“) je patrné, že pracovní poměr na dobu určitou nemusí končit jen uplynutím doby, ale může skončit též jinými možnými způsoby. Pracovní poměr na dobu určitou tak může skončit podle §65 odst. 1 ZPr. 2012 i některým ze způsobů uvedených v §48 odst. 1 ZPr. 2012 (těmto jsem věnoval podkapitolu 4.1.4.1), případně smrtí některého ze subjektů pracovního poměru (podrobněji v následující podkapitole). U cizinců může skončit pracovní poměr na dobu určitou (kromě případů zrušení povolení k pobytu a vyhoštěním z území ČR, kterým jsem se věnoval v podkapitole 4.1.4.2) též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu (tzv. zelená karta) anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu (§48 odst. 3 písm. c) ZPr. 2012).

Pokud pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, není k tomu potřeba činit jakékoliv právní úkony. „*Pracovní poměr na dobu určitou končí bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec nachází (např. pracovní neschopnost, těhotenství apod.)*.“<sup>167</sup> Může ovšem nastat situace, kdy ačkoli uplynula sjednaná doba, zaměstnanec nadále pokračuje v konání prací. Pokud tak činí s vědomím zaměstnavatele, platí podle §65 odst. 2 ZPr. 2012, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Aby tedy došlo po uplynutí sjednané doby ke změně z pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, není třeba činit žádných právních úkonů, pouze musí být splněna podmínka vědomí zaměstnavatele o tom, že zaměstnanec nadále pokračuje v konání prací. Podmínka vědomí zaměstnavatele je splněna, pokud zaměstnavatel nedá navenek nijak na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí.<sup>168</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 ze dne 21. 10. 2002 dokonce stačí, pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje dále v konání prací i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.

#### **4.2.2 Skončení základního pracovněprávního vztahu smrtí**

Stejně jako uplynutí doby, tak i smrt patří mezi objektivní právní skutečnosti. Konkrétně se jedná o právní událost, která má ve většině případů za následek skončení základního pracovněprávního vztahu. Záměrně uvádím ve většině případů, neboť mohou nastat situace, kdy smrt zaměstnavatele nemusí vést ke skončení základního individuálního pracovněprávního vztahu.

U zaměstnance je situace vždy stejná, podle ustanovení §48 odst. 4 ZPr. 2012 smrtí zaměstnance zaniká pracovní poměr. Toto ustanovení lze analogicky vztáhnout též na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Ve všech těchto uvedených případech tedy smrtí zaměstnance dochází bez dalšího ke skončení pracovněprávního vztahu. Některá práva zaměstnance z pracovněprávního vztahu však přetrvávají i po jeho smrti. Mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu přecházejí smrtí zaměstnance až do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na pozůstalé - nejprve na jeho manžela, pokud již nežije, tak na

---

<sup>167</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 139

<sup>168</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4891/2009 ze dne 5. 1. 2011

zaměstnancovi děti a rodiče. Ve všech těchto uvedených případech zákoník práce 2012 vyžaduje, aby osoby, na které mzdová a platová práva zaměstnance přecházejí, žily se zaměstnancem v době jeho smrti ve společné domácnosti. Teprve pokud není těchto osob, stávají se mzdová a platová práva předmětem dědictví (§328 odst. 1 ZPr. 2012). Naopak peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance zanikají, kromě těch, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která zaměstnanec před svojí smrtí písemně co do důvodu i výše uznal. Nezaniká též právo zaměstnavatele na náhradu škody způsobené úmyslně (§328 odst. 2 ZPr. 2012).

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, zaniká základní pracovněprávní vztah podle §342 odst. 1 ZPr. 2012 v případě, že nedochází k pokračování v živnosti podle §13 odst. 1 písm. b), c) a e) zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“ nebo „ŽivZ.“). Důležité je si uvědomit, kterým dnem po smrti zaměstnavatele vlastně pracovněprávní vztah zaniká, pokud žádná z osob, která by mohla podle živnostenského zákona v živnosti pokračovat, nehodlá tuto možnost využít. S ohledem na to, že tato otázka nebyla zákoníkem práce dostatečně vyřešena, bylo třeba novelou zákoníku práce tuto otázku vyjasnit. V ustanovení §342 odst. 1 ZPr. se uvádělo: „*S výjimkou případů pokračování v živnosti podle §13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v §3 větě druhé zaniká (§48 odst. 4).*“ Podle této právní úpravy však byl zaměstnanec v nejistotě, zda pracovněprávní vztah smrtí zaměstnavatele zanikl, či nikoliv. V případě, že osoby, které mohly pokračovat v živnosti, tuto možnost nevyužily, deklaroval se zánik základního pracovněprávního vztahu po uplynutí 3 měsíců ode dne smrti fyzické osoby, která byla zaměstnavatelem. Zaměstnanci tedy nebyla po tuto dobu přidělována práce a nedostával mzdu. Nemohl být ani uchazečem o práci, protože nebylo zřejmé, zda je či není v základním pracovněprávním vztahu, což se odvíjelo od toho, jak se nakonec rozhodnou osoby oprávněné pokračovat v živnosti. Z uvedeného vyplývá, že takovýto stav navozený §342 odst. 1 ZPr. nebyl žádaný a bylo třeba jej napravit. Ve zvláštní části důvodové zprávy k novele zákoníku práce se jako cíl k bodu 297. doslova uvádí, že je třeba „*upravit toto ustanovení §342 odst. 1 tak, aby základní pracovněprávní vztah nezanikal smrtí zaměstnavatele, ale dnem, kdy osoby uvedené v §13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona prohlásí, že nebudou pokračovat v živnosti, nebo kdy marně uplyne*

*lhůta tří měsíců (§ 13 odst. 2 živnostenského zákona).* “ Podle zákoníku práce 2012 tedy již nezaniká základní pracovněprávní vztah samotnou smrtí zaměstnavatele, ale dnem prohlášení osoby oprávněné pokračovat v živnosti, že pokračovat nebude, nejpozději dnem, kdy marně uplyne lhůta 3 měsíců, která počíná běžet smrtí zaměstnavatele a ve které nejpozději musí oprávněná osoba sdělit živnostenskému úřadu, že hodlá pokračovat v živnosti.

Podle §13 odst. 1 písm. b), c) a e) ŽivZ. jsou v živnosti oprávněni pokračovat dědicové ze zákona, dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti. Pokud se tedy některá z těchto oprávněných osob rozhodne pokračovat v živnosti a za tím účelem splní všechny své zákonné povinnosti, pak dochází k přechodu práv a povinností zaměstnanců zemřelého zaměstnavatele na tyto osoby. *„Pokud tyto osoby oznámí, že v živnosti pokračovat nehodlají nebo nechají marně uplynout tříměsíční lhůtu, dojde k zániku pracovněprávních vztahů (bez nároku na odstupné) a zaměstnanci si pak mohou na pobočce úřadu práce podle místa činnosti zaměstnavatele požádat o potvrzení o zaměstnání.“*<sup>169</sup>

Závěrem této podkapitoly však musím konstatovat, že i právní úprava této problematiky v zákoníku práce 2012 je nedokonalá, neboť jak je z výše uvedeného (a z dikce §342 odst. 1 ZPr. 2012) patrné, počítá s případným pokračováním základního pracovněprávního vztahu pouze u zaměstnanců živnostníků. Ztotožňuji se proto s názorem M. Bělina a J. Pichrta, kteří uvádí: *„V předmětné úpravě nelze najít legitimní důvod, proč by zaměstnanci živnostníků měli být lépe chráněni než zaměstnanci jiných fyzických osob (např. osoba vypomáhající v domácnosti, asistentka advokáta či notáře, nebo zdravotní sestra zaměstnaná zdravotnickým zařízením – lékařem fyzickou osobu).“*<sup>170</sup>

---

<sup>169</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 594

<sup>170</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616

## **5. Komparace právní úpravy pracovněprávních skutečností v České republice a Slovenské republice**

Ve své rigorózní práci jsem se rozhodl provést komparaci právní úpravy právních skutečností v pracovním právu zakotvené v právním řádu České republiky s právní úpravou této problematiky zakotvené v právním řádu Slovenské republiky (dále budu uvádět též jen „SR“). Slovenskou republiku jsem zvolil pro srovnání právě proto, že by se na první pohled s ohledem na dlouholetý společný vývoj ČR a SR mohlo zdát, že obě země mají problematiku právních skutečností vedoucích ke vzniku, změně či zániku základních individuálních pracovněprávních vztahů upravenou shodně. Úvodem musím konstatovat, že tomu tak není, je možné v této problematice najít shodné znaky obou právních úprav ve zmíněných zemích, avšak některé instituty se odlišují, dokonce některé instituty ta či ona země nezná, druhá však ano.

Za společného vývoje obou zemí platil na území Československa zákoník práce 1965. Po rozdělení Československa do dvou samostatných států tento zákoník platil i nadále, avšak postupně se začaly v zákonodárných sborech obou států rýsovat myšlenky na změnu tohoto zákoníku, neboť jeho obsah byl poplatný době vzniku tohoto zákoníku a bylo třeba reagovat zejména na měnící se dobu a s tím spojené myšlení a chování lidí. Bylo zřejmé, že zákoník práce 1965 je ještě po určitou dobu udržitelný „při životě“ pouze formou novelizací, avšak postupem času obě země dospěly k názoru, že je třeba přijmout úplně nový zákon, který by upravoval pracovněprávní vztahy novým způsobem, podle odlišných zásad. Zatímco v ČR byl přijat nový zákon - zákoník práce až v roce 2006 (s účinností od 1. 1. 2007), Slovenská republika přijala nový zákoník práce již v roce 2001 s účinností od 1. 4. 2002. Tímto je zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov (dále budu uvádět „slovenský zákoník práce“ nebo „SZPr.“), který je základem právní úpravy individuálních pracovněprávních vztahů ve Slovenské republice.

Již v předchozích kapitolách své práce jsem akcentoval zásadní význam právních úkonů mezi právními skutečnostmi v rámci pracovního práva. Stejným způsobem k tomu budu přistupovat i v této části práce. V následujících odstavcích vymezím z obecného hlediska vztah slovenského zákoníku práce k občanskému zákoníku, neboť tento vztah má zásadní dopad na problematiku pracovněprávních úkonů, především na jejich neplatnost. Dále se pak zaměřím obecněji na pracovněprávní

úkony a poté konkrétně na jednotlivé instituty pracovního práva, které jsou spojeny se vznikem, změnou či zánikem základních individuálních pracovněprávních vztahů. Dle mého názoru by nebylo vhodné ani účelné poukazovat na veškeré instituty pracovního práva relevantní k mému zvolenému tématu rigorózní práce, proto se zaměřím pouze na ty instituty (či oblasti), ve kterých se jejich právní úprava v obou zemích liší a provedu jejich komparaci.

Slovenský zákoník práce byl za dobu své existence od roku 2002 již mnohokrát novelizován, jedna z posledních novel byla provedená zákonem č. 257/2011 Z.z., kterým sa mení a doplňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (dále jen „novela slovenského zákoníku práce“). Ve znění této novely je slovenský zákoník práce účinný od 1. 9. 2011. Tuto novelu zmiňuji hlavně z toho důvodu, že svým rozsahem má pro slovenský zákoník práce obdobný význam jako naše novela zákoníku práce, jejímž dopadem na právní úpravu pracovněprávních vztahů jsem se zabýval v průběhu předchozích kapitol své rigorózní práce.

Z obecnějšího pohledu na právní úpravu pracovněprávních úkonů, je možné konstatovat, že je na první pohled podobná naší (tím mám na mysli české) právní úpravě, při podrobnějším zkoumání však dojdeme k odlišným závěrům. Podle ustanovení §1 odst. 4 SZPr. platí zásada subsidiarity, tzn. pokud slovenský zákoník práce nestanoví jinak, vztahují se na individuální pracovněprávní vztahy všeobecná ustanovení zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (dále jej budu označovat též jako „slovenský občanský zákoník“ nebo „SObčZ.“). I podle slovenského právního řádu je tedy vztah mezi slovenským zákoníkem práce a slovenským občanským zákoníkem založen na principu subsidiarity. Jak je patrné z označení slovenského občanského zákoníku, jedná se o stejný občanský zákoník, který platil a byl účinný již od roku 1964 na území Československa a po jeho rozdělení do dvou samostatných států platí nadále v obou zemích s tím, že poslední společná novela byla zapracována v roce 1992. Na tomto místě musím dodat, že ačkoli od tohoto roku každý ze států novelizuje svůj občanský zákoník jinak, všeobecná ustanovení týkající se problematiky právních úkonů a jejich neplatnosti zůstala v obou občanských zákonících víceméně stejná. Pro úplnost musím připomenout, že zákoník práce 2012 je též založen na principu subsidiarity, avšak uplatnění principu subsidiarity je limitováno

např. základními zásadami pracovněprávních vztahů či ustanovením §4a ZPr. 2012 (které vyjmenovává instituty občanského zákoníku, které se pro pracovněprávní vztahy vůbec nepoužijí), slovenský zákoník práce takováto omezení principu subsidiarity výslovně zakotvené nemá.

Co se týká stanovení případů neplatnosti pracovněprávních úkonů pro vady jejich obsahu, dovolím si tvrdit, že v tomto předstihuje slovenský zákoník práce náš zákoník práce 2012. Svoji myšlenku bych demonstroval na tom, že zatímco náš zákoník práce 2012 „po svém“ upravuje neplatnost pracovněprávních úkonů (jak jsem podrobně popisoval v podkapitole 3.5.2.1) pro vadu jejich obsahu odlišně od občanského zákoníku, slovenský zákoník práce v tomto (kromě ustanovení, která uvádím níže) víceméně mlčí a uplatní se tak (na základě principu subsidiarity) úprava neplatnosti právních úkonů obsažená ve slovenském občanském zákoníku. To má ve svém důsledku zásadní význam v tom, že pracovněprávní úprava neplatnosti pracovněprávních úkonů pro vady jejich obsahu koresponduje s občanskoprávní úpravou a je založena na absolutní neplatnosti, pouze s taxativním výčtem stanovených případů relativní neplatnosti. Nedochází tak ke kolizi dikcí jednotlivých ustanovení slovenského zákoníku práce tak, jak jsem naznačil, že k tomu dochází v případě §18 a 19 ZPr. 2012. V ustanovení §17 odst. 2 SZPr. je speciálně upravena neplatnost právních úkonů, ke kterým nebyl udělen předepsaný souhlas zástupců zaměstnanců a právních úkonů, které nebyly napřed projednány se zástupci zaměstnanců. V obou případech jsou takovéto právní úkony neplatné pouze v případě, že jejich neplatnost výslovně stanoví slovenský zákoník práce nebo zvláštní předpis. Toto je zásadní rozdíl od naší právní úpravy, neboť podle §19 písm. g) ZPr. 2012 je právní úkon, k němuž nebyl (v případech stanovených zákoníkem práce 2012 nebo zvláštním zákonem) udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, absolutně neplatný vždy. A naopak právní úkon, který měl být projednán, avšak projednán nebyl, není neplatný nikdy. Ustanovení §17 odst. 1 SZPr. pak zakládá (shodně jako §19 písm. f) ZPr. 2012) neplatnost právního úkonu, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv. V ustanovení §17 odst. 3 SZPr. je zakotvené pravidlo, které je totožné s naším pravidlem obsaženým v §18 odst. 2 ZPr. 2012, tj. neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám. V ostatních případech neplatnosti právních úkonů pro vady jejich obsahu se tedy neplatnost pracovněprávních úkonů řídí subsidiárně všeobecnými



ustanoveními slovenského občanského zákoníku. Toto řešení osobně považuji za vhodnější, než které bylo zavedeno novelou našeho zákoníku práce. Mohu jako příklad uvést, že podle slovenského zákoníku práce bude s ohledem na výše uvedené absolutně neplatný takový právní úkon, který odporuje zákonu nebo jej obchází. V ČR však s ohledem na ustanovení §19 ZPr. 2012 bude takovýto právní úkon absolutně neplatný jen za podmínky, že zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. Jsem toho názoru, že slovenská právní úprava je v tomto případě zdařilejší, neboť jsem přesvědčen, že právní úkon odporující zákonu nebo zákon obcházející by měl být vždy absolutně neplatný bez ohledu na to, zda jsou či nejsou naplněny jakékoliv zásady. Slovenský zákoník práce tak stran neplatnosti právních úkonů pro vady jejich obsahu zbytečně neopisuje a nedotvořuje resp. nepřetváří obdobná ustanovení slovenského občanského zákoníku, ale víceméně z velké části toto ponechává na aplikaci principu subsidiarity.

U právní úpravy neplatnosti pracovněprávních úkonů pro vady jejich formy již však nemohu konstatovat, že by slovenský zákoník práce předstihl náš zákoník práce 2012. Podle ustanovení §17 odst. 2 SZPr. je právní úkon, který nebyl učiněn v zákonem předepsané formě neplatný jen tehdy, jestliže to výslovně stanoví slovenský zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. V podstatě se tedy slovenský zákoník práce vypořádává s problematikou neplatnosti pracovněprávních úkonů pro vadu jejich formy podobným způsobem, jako náš zákoník práce do 31. 12. 2011. Pokud tedy ten či onen právní úkon není učiněn v předepsané formě, avšak v příslušném ustanovení slovenského zákoníku práce tento právní úkon upravující není dovětek „jinak je neplatný“, je takovýto úkon platný a způsobuje právní následky.

Slovenský zákoník práce v §9 podrobně upravuje, kdo je oprávněn činit za zaměstnavatele právní úkony. Obdobná úprava (i když značně obecnější) byla obsažena i v §11 ZPr., avšak zákoník práce 2012 již takovouto úpravu neobsahuje, alespoň ne takovou, která obecně stanoví okruh osob oprávněných jednat za zaměstnavatele fyzickou osobu či zaměstnavatele právnickou osobu. Slovenský zákoník práce naopak podrobně stanoví, že za zaměstnavatele právnickou osobu činí právní úkony statutární orgán nebo jeho člen. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, činí právní úkony osobně. Za obě uvedené skupiny zaměstnavatelů mohou činit právní úkony i jimi pověřeni zaměstnanci. Slovenský zákoník práce nevylučuje ani situaci, kdy právní

úkony mohou činit jménem zaměstnavatele i další zaměstnanci - zejména vedoucí jeho organizačních útvarů, avšak ti mohou činit jen takové právní úkony, které vyplývají z jejich funkcí určených organizačními předpisy. Pokud zaměstnavatel písemně pověří svého zaměstnance, aby činil jménem zaměstnavatele určité právní úkony, je povinen též vymezit rozsah oprávnění takového zaměstnance. Pokud se stane, že jednající osoba překročí svá oprávnění, nezavazuje takový právní úkon zaměstnavatele, pokud zaměstnanec věděl nebo musel vědět, že jednající osoba svá oprávnění překročila. Podobně právní úkon jednající osoby nezavazuje zaměstnavatele ani v případě, pokud jej učinila osoba, která k tomu nebyla oprávněna z titulu své funkce, případně k danému právnímu úkonu nebyla pověřena zaměstnavatelem (§10 odst. 2 SZPr.).

V podkapitole 3.3.3 jsem se zabýval otázkou, jakým způsobem se vykládá právní úkon, jakožto projev vůle. Konstatoval jsem odlišnosti mezi výkladem právního úkonu učiněného slovy a výkladem právního úkonu učiněného jinak než slovy. Taková výkladová pravidla jsou v našem právním řádu upravena občanským zákoníkem, nikoli zákoníkem práce 2012. Právní úkony se podle právního řádu Slovenské republiky vykládají též podle ustanovení §35 odst. 2 a 3 SObčZ., avšak slovenský zákoník práce tato výkladová pravidla rozšiřuje v §15, když stanoví: *„Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.“* Výkladová pravidla tak výslovně rozšiřuje o aspekt dobrých mravů. Mám však za to, že s ohledem na judikaturu našich soudů nejde o zásadní rozdíl ve výkladových pravidlech užívaných v našem právním řádu a v právním řádu Slovenské republiky, neboť soudy u nás postupují tak, že v případě nejasnosti (dvojího možného výkladu) je preferován takový výklad, který nevede k neplatnosti právního úkonu. Takže aspekt dobrých mravů může hrát při výkladu právních úkonů v některých případech svoji roli i v našem právním řádu.

Z obecnější roviny mohu porovnat též možnost odstoupení od pracovněprávního úkonu. Zásadní rozdíl slovenské právní úpravy tohoto institutu od naší právní úpravy je v případě, kdy je učiněn právní úkon (např. pracovní smlouva) v omylu. Detailně jsem se této problematice věnoval v podkapitole 4.1.2.2.6, na tomto místě pouze připomínám, že pokud byl právní úkon učiněn v omylu, je podle naší právní úpravy neplatný. Podle slovenského zákoníku práce však nevede omyl v právním úkonu k jeho neplatnosti, ale zakládá právo pro odstoupení od právního úkonu (smlouvy). Podle §19 SZPr. musí být

pro takové odstoupení splněny dvě podmínky – omyl musel být druhému účastníkovi známý a omyl se musel týkat takové okolnosti, že by bez něho k uzavření smlouvy nedošlo. Ve slovenském zákoníku práce je tak výslovně zakotveno právo odstoupit od smlouvy uzavřené v omylu. V ustanovení §19 odst. 2 SZPr. jsou pak zakotveny další případy možného odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem. Zmíněné ustanovení upravuje obdobnou situaci jako §34 odst. 3 ZPr. 2012, tj. možnost zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy v případě, pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, případně se zaměstnavatel zákonem stanoveným způsobem nedozví o této překážce. Srovnám-li uvedená ustanovení, tj. §19 odst. 2 SZPr. a §34 odst. 3 ZPr. 2012, spatřuji několik zásadních rozdílů. Především je rozdíl ve způsobu a ve lhůtě, jak se zaměstnavatel dozví o tom, že zaměstnanci brání v nástupu do práce nějaká překážka. Podle slovenského zákoníku práce musí zaměstnavatele o takové překážce v práci uvědomit zaměstnanec a to v krátké lhůtě 3 pracovních dnů (do 31. 8. 2011 byla tato lhůta týden), kdežto podle zákoníku práce 2012 se to musí zaměstnavatel dozvědět (nikoli nutně jen od samotného zaměstnance), a to do týdne. Novelou slovenského zákoníku práce byl od 1. 9. 2011 zaveden též další důvod, pro který může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy – tímto důvodem je skutečnost, že zaměstnanec byl po uzavření pracovní smlouvy pravomocně odsouzený pro úmyslný trestný čin. Ve všech zákonných případech odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy platí (stejně jako podle našeho zákoníku práce 2012), že tak zaměstnavatel musí učinit pod sankcí neplatnosti písemně a nejpozději do doby, než zaměstnanec nastoupí do práce a začne vykonávat práci.

Závěrem obecnější části komparace pracovněprávních úkonů považuji za vhodné porovnat právní úpravu zásad, kterými se právní úkony resp. z nich vzešlé individuální pracovněprávní vztahy řídí. Jak jsem již ve své práci uvedl, zákoník práce 2012 obsahuje v §1a základní zásady pracovněprávních vztahů. Vedle toho jsou dále v zákoníku práce 2012 obsaženy ještě další zásady, které však již nejsou soustředěny na jednom místě, ale jsou uvedeny v té které části zákona, kam podle mínění zákonodárce tematicky nejvhodněji pasují. Uvedl jsem také, že tyto zásady nejsou nepochybně jediné, kterými se řídí pracovněprávní vztahy. Kromě těchto platí v pracovním právu i jiné občanskoprávní zásady, přičemž některé jsou z občanskoprávní úpravy převzaty beze změn, jiné jsou modifikovány s ohledem na zvláštní povahu pracovního práva –

typicky zásada rovnosti stran. Slovenský zákoník práce je v tomto ohledu přehlednější, neboť seskupení zásad je ve značně větším rozsahu, než je tomu u zákoníku práce 2012. Zásady nejsou opatřeny čísly paragrafů, ale jsou uvedeny jako číslované články. I slovenský zákoník práce pak chápe tyto zásady ve smyslu významných aplikačních pravidel v situacích, jejichž řešení není jednoznačné a umožňuje různý výklad. „*Základné zásady predstavujú princípy pracovného práva, ktorými sa majú riadiť pracovneprávne vzťahy. Sú v nich zobrazené významné ústavné práva a určujú hranice, v ktorých sa majú tieto práva uskutočňovať. V ich obsahu sú premietnuté aj základné princípy, ktorými sa riadi pracovné právo Európskej únie.*“<sup>171</sup> Slovenský zákoník práce tak formuluje v 11 článkoch obecné zásady, z nichž některé mají ústavní charakter, některé jsou podrobněji rozpracovány v dalších jeho ustanoveních. Je tak zakotvena např. zásada zákazu diskriminace a rovného zacházení, zásada smluvní volnosti, zásada souladu výkonu práv a povinností v pracovněprávních vztazích s dobrými mravy a další. Kromě zásad tyto články zakotvují též obecná práva subjektů pracovněprávních vztahů – jako příklad bych uvedl právo zaměstnance na mzdu, právo na informace, právo domáhat se svého práva u soudu, právo na ochranu života a zdraví, právo na kolektivní vyjednávání a další práva.

Ve výše uvedených odstavcích jsem se zabýval pouze obecnějším pohledem na pracovněprávní úkony, přičemž jsem shledal několik rozdílů mezi jejich právní úpravou v právním řádu ČR a SR. K obdobným zjištěním je možné dojít, pokud se budu dále zabývat přímo komparací konkrétních pracovněprávních skutečností vedoucích ke vzniku, změně či zániku individuálních pracovněprávních vztahů. Záměrně jsem vynechal slovo „základních“ neboť na rozdíl od našeho zákoníku práce 2012, slovenský zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení, ve kterém by přímo konstatoval, že základními pracovněprávními vztahy se rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ačkoli to víceméně vyplývá z kontextu tohoto právního předpisu jako celku.

Předně považuji za vhodné věnovat pozornost komparaci vymezení způsobilostí subjektů pracovněprávních vztahů. Co se týká zaměstnance a jeho způsobilosti mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilosti vlastními právními

---

<sup>171</sup> Pastvová, I. Základné zásady a pojmy Zákonníka práce [online]. 2011. [citováno 17. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.e-pravo.sk/articles/view/80/zakladne-zasady-a-pojmy-zakonnika-prace.html>>

úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti mohu konstatovat, že oba tyto druhy způsobilostí jsou slovenským zákoníkem práce vázány na stejnou věkovou hranici (den, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku) jako podle zákoníku práce 2012. V této souvislosti musím zmínit, že slovenský zákoník obsahuje přímo zákonnou definici zaměstnance, kterým je fyzická osoba, která v pracovněprávních vztazích (a v obdobných pracovních vztazích, pokud tak stanoví zvláštní předpis) vykonává pro zaměstnavatele závislou práci (§ 11 odst. 1 SZPr.). Závislá práce je pak definována v §1 odst. 2 SZPr. tak, jak byla definována v našem zákoníku práce do 31. 12. 2011, tj. definice směřuje znaky závislé práce a podmínky jejího výkonu. Přímou ve slovenském zákoníku práce je uvedeno, že závislou prací není podnikání nebo jiná výdělečná činnost, k níž dochází na smluvním občanskoprávním či obchodněprávním základě podle zvláštních předpisů. Pokud se zaměřím na způsobilosti zaměstnavatele, pak je možné konstatovat zásadní rozdíly oproti naší pracovněprávní úpravě. Zatímco podle §10 ZPr. 2012 vzniká způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnavatel narozením, podle slovenského zákoníku práce může mít tuto způsobilost i počaté dítě, pokud se narodí živé (§8 odst. 1 SZPr.). Rozdíl obou zákonných úprav spatřuji též u způsobilosti fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Vznik této způsobilosti je v ČR vázán na okamžik dosažení 18 let věku. Podle slovenského zákoníku práce tomu bylo do 31. 8. 2011 také tak. Avšak (jak se uvádí ve zvláštní části důvodové zprávy k novele slovenského zákoníku práce), je nelogické, aby v situacích, kdy fyzická osoba dosáhla zletilosti před dosažením 18 let věku (např. uzavřením sňatku), mohla v občanskoprávních a obchodněprávních věcech činit právní úkony samostatně a bez omezení, avšak v pracovněprávních věcech nemohla činit právní úkony samostatně, ale musela být zastoupena zákonným zástupcem. Z tohoto důvodu od 1. 9. 2011 je vznik způsobilosti zaměstnavatele k právním úkonům vázán na dosažení zletilosti, zákonný zástupce za tuto osobu jedná jen do dosažení zletilosti, nikoli do dosažení věku 18 let<sup>172</sup>. I když je nutno dodat, že samozřejmě v převážné většině případů bude okamžik dosažení věku 18 let a dosažení zletilosti splývat v jeden okamžik. Definice zaměstnavatele je v obou právních úpravách víceméně stejná.

---

<sup>172</sup> Slezáková, Z. Prehľad zmien v Zákoníku práce od septembra 2011 [online]. 2011. [citováno 17. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.e-pravo.sk/articles/view/115/prehľad-zmien-v-zakonníku-prace-od-septembra-2011.html>>

Podle ustanovení §1 odst. 5 SZPr. vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud slovenský zákoník práce nebo zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Pokud zaměstnanec koná práci pro zaměstnavatele v pracovním poměru, rozlišují se podle slovenské právní úpravy (stejně jako podle právní úpravy naší) dva časové okamžiky založení pracovního poměru a jeho vznik. Podle §42 odst. 1 SZPr. se pracovní poměr zakládá písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Již jsem však v úvodu této části práce upozornil na skutečnost, že podle slovenského zákoníku práce nemá nedodržení zákonem předepsané formy právního úkonu za následek jeho neplatnost, pokud tuto neplatnost nekonstatuje přímo konkrétní ustanovení, což u pracovní smlouvy nečiní. V případě pracovní smlouvy lze tedy shrnout: *„Aj keď je v spomínanom ustanovení zakotvená písenná forma pracovnej zmluvy, jej nedodržanie sa nemusí postihovať neplatnosťou a pracovný pomer tak môže byť založený aj ústnou formou, pokiaľ sa účastníci dohody výslovně neuzniesli na dodržaní písomnej formy pracovnej zmluvy. V takomto prípade má zaměstnanec právo požiadať o vyhotovenie písomného potvrdenia o ústne uzavretej pracovnej zmluve.“*<sup>173</sup> Druhým časovým okamžikem je pak vznik pracovního poměru, který opět shodně s právní úpravou v ČR vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce (§46 SZPr.). Výše uvedené rozlišování považuji za důležité zejména z tohoto hlediska, jaký může mít vliv na jiné instituty pracovního práva. Pracovní smlouva je nepochybně relevantní skutečností pro založení a následný vznik pracovněprávního poměru, resp. v širším slova smyslu individuálního pracovněprávního vztahu. Je proto třeba ji uzavřít nejpozději v den nástupu do práce, nikoli později. Pokud je uzavřena později, pak platí zásada, že pracovní poměr byl založený ústní smlouvou a písemné vyhotovení by se považovalo nikoli za pracovní smlouvu, ale jen za potvrzení o vzniku pracovního poměru na základě ústní pracovní smlouvy. To má zásadní dopad např. na sjednání zkušební doby, neboť ta nemůže být platně sjednána v písemném vyhotovení pracovní smlouvy, pokud k němu došlo později než v den vzniku pracovního poměru.<sup>174</sup> Tento názor vychází z faktu, že zkušební doba může být dohodnuta jen v pracovní smlouvě a jen písemně, jinak je neplatná (§43 SZPr.). Tolik

---

<sup>173</sup> Pastvová, I. Pracovní pomer – vznik [online]. 2011. [citováno 21. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.e-pravo.sk/articles/view/95/pracovny-pomer-vznik.html>>

<sup>174</sup> Barancová, H. Zákoník práce. Komentár. Praha: C. H. BECK, 2010, s. 211

tedy k formě pracovní smlouvy, nyní je na místě zaměřit se na její obligatorní náležitosti, neboť i v těchto se ustanovení zákoníků práce obou porovnávaných zemí liší. Shodně jako pracovní smlouva uzavřená podle právního řádu ČR musí i pracovní smlouva uzavřená podle slovenského právního řádu obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. K tomu však §43 odst. 1 SZPr. požaduje další nezbytnou náležitost uvedenou pod písm. d) citovaného paragrafu a tou je uvedení mzdových podmínek, nejsou-li dohodnuty v kolektivní smlouvě. Pokud mzdové podmínky v kolektivní smlouvě jsou, pak na ně stačí v pracovní smlouvě pouze odkázat. Ze skutečností, které jsem výše uvedl, je tedy patrné, že pojetí pracovní smlouvy ať již z hlediska její požadované formy, či z hlediska obligatorních náležitostí se v obou porovnávaných zemích liší. Naopak právní úprava předsmluvních vztahů, tj. vztahů mezi budoucím zaměstnavatelem a uchazečem o práci, je víceméně stejná - až na drobné detaily (např. zákonný výčet informací, které nesmí budoucí zaměstnavatel po budoucím zaměstnanci požadovat).

Zásadní rozdíl v právní úpravě pracovního poměru je v tom, že zatímco podle zákoníku práce 2012 může pracovní poměr vzniknout nejen na základě pracovní smlouvy, ale též jmenováním, podle slovenského zákoníku práce pracovní poměr jmenováním vzniknout nemůže. Podle ustanovení §42 odst. 1 SZPr. totiž platí, že jestliže zvláštní právní předpis nebo vnitřní předpis zaměstnavatele stanoví volbu nebo jmenování jako předpoklad (požadavek) pro vykonávání určité funkce zaměstnancem, pracovní poměr se s takovým zaměstnancem zakládá písemnou pracovní smlouvou až po jeho zvolení nebo jmenování. Z uvedeného ustanovení dovozují, že jmenování má podle slovenského zákoníku práce stejný režim, jako volba a tudíž neplatí rozdíl mezi volbou a jmenováním zakotvený v našem zákoníku práce 2012, tj. skutečnost, že zatímco volba je pouhým předpokladem, který předchází sjednání pracovní smlouvy, jmenování přímo zakládá pracovní poměr bez dalšího (aniž by byla potřeba následného uzavření pracovní smlouvy).

Značné rozdíly můžeme sledovat, i pokud porovnáváme právní úpravu trvání pracovního poměru. Mám na mysli především právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou. Podle §48 odst. 1 SZPr. je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou nejen tehdy, pokud není v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání, ale též pokud nejsou splněny zákonné podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou a

dokonce i tehdy, když pracovní poměr na dobu určitou nebyl sjednán písemně. V podkapitole 4.1.1 své práce jsem se podrobně zabýval právní naší právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou. Došel jsem k závěru, že tento může být uzavřen maximálně na dobu 9 let, tj. vždy maximálně na 3 roky a 2krát prodloužen. Slovenský zákoník práce v § 48 odst. 2 naopak stanoví, že pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen nejdéle na 3 roky (tato doba byla prodloužena z původních 2 let novelou slovenského zákoníku práce účinnou od 1. 9. 2011). V rámci těchto třech let je možné jej prodloužit nebo opakovaně sjednat nejvíce třikrát. Zásadní rozdíl obou právních úprav je tedy v tom, že podle našeho zákoníku práce 2012 může být pracovní poměr na dobu určitou uzavřen na 3krát delší dobu než podle slovenské právní úpravy. Naproti tomu je dlužno však dodat, že slovenský zákoník práce umožňuje tuto maximální dobu ve vyjmenovaných případech prodloužit, což náš zákoník práce 2012 již od 1. 1. 2012 (až na výjimku pro agentury práce) neumožňuje. Případy možného prodloužení maximální tříleté doby jsou uvedeny v §48 odst. 4 SZPr. a jsou jimi např. zastupování zaměstnance po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, po dobu uvolnění zaměstnance k výkonu veřejné funkce, vykonávání sezónních prací atd. Lhůta, která musí uplynout, aby se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou nepřihlíželo je podle slovenského zákoníku práce pouze šestiměsíční, na rozdíl od naší tříleté. Závěrem tedy mohu konstatovat, že slovenská právní úprava pracovního poměru na dobu určitou se (až na způsob jeho prodloužení a maximální možnou délku) velmi podobá úpravě obsažené v našem zákoníku práce do 31. 12. 2011, avšak se zásadním způsobem liší od naší současné právní úpravy.

Pokud srovnáme problematiku změny individuálního pracovněprávního vztahu, dojdeme též k závěru, že se liší od naší právní úpravy. Předně pokud dochází ke změně pracovní smlouvy, může tato změna být provedena pouze ústně, kdežto u nás musí být provedena písemně a to pod sankcí neplatnosti (avšak s možností dodatečného zhojení vady formy). Možnou ústní formu dovozují z dikce §54 SZPr., který v poslední větě přikazuje zaměstnavateli vyhotovit změnu pracovní smlouvy písemně, avšak již nedodává, že jinak je neplatná. Další rozdíl mezi oběma porovnávanými úpravami je institut převedení. Slovenský zákoník práce upravuje pouze případy, kdy zaměstnavatel je povinen přeargovat zaměstnance na jinou práci, tj. případy obligatorního převedení, kdežto náš zákoník práce 2012 umožňuje zaměstnavateli též využít institutu



fakultativního převedení, tedy je na zaměstnavateli, zda se k převedení zaměstnance rozhodne, či nikoliv. Podle naší právní úpravy má zaměstnavatel převést zaměstnance na jiný druh práce v rámci pracovní smlouvy, teprve pokud to není možné, může jej převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě. Takto je to upraveno i ve slovenském zákoníku práce. Zásadní rozdíl je však v tom, že u nás tak zaměstnavatel může učinit i v případě, pokud s tím zaměstnanec nesouhlasí, tedy proti jeho vůli, podle slovenského zákoníku práce tak však zaměstnavatel může učinit pouze po dohodě se zaměstnancem. Slovenský zákoník práce dále (oproti našemu zákoníku práce 2012) neobsahuje samotné ustanovení týkající se přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. S ohledem na znění §55 SZPr. tak však zaměstnavatel může za zákonných podmínek učinit. V tomto ohledu se jeví naše právní úprava jako přehlednější s lepší systematikou. Podle slovenského zákoníku práce může též zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu, a to se souhlasem zaměstnance a na nezbytně nutnou dobu. Zajímavá je pak výjimka z tohoto pravidla, že souhlas zaměstnance není zapotřebí, pokud vyslání na pracovní cestu vyplývá přímo z povahy dohodnuté práce anebo je možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu dohodnuta přímo v pracovní smlouvě (§57 SZPr.) I slovenský zákoník práce zná institut dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele. Tato právní úprava je až na detaily shodná s naší právní úpravou. Těmito detaily mám na mysli např. skutečnost, že obligatorními náležitostmi písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance je oproti naší právní úpravě i uvedení sídla zaměstnavatele, mzdových podmínek či podmínek jednostranného ukončení této dohody před uplynutím doby, na kterou byla uzavřena. Dalším rozdílem je skutečnost, že slovenský zákoník práce v ustanovení §58 odst. 6 přímo vyjmenovává pracovní podmínky, které musí být nejméně stejně příznivé u přiděleného zaměstnance jako u zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec přidělen. Jsem však toho názoru, že takové ustanovení slovenského zákoníku je zbytečné, neboť z celého kontextu slovenského zákoníku vyplývá, co se rozumí pracovními podmínkami, mzdovými a jinými podmínkami. V tomto ohledu je naše právní úprava stručnější, což může být i ku prospěchu věci. Stejně tak se mi nejeví jako vhodné, aby byla podle slovenského zákoníku práce do jisté míry směřována právní úprava institutu dočasného přidělení zaměstnance s institutem agenturního zaměstnávání a je vhodnější

naše právní úprava, která kategoricky stanoví zákaz použití právní úpravy dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání (§43a odst. 8 ZPr. 2012). Porovná-li formu dohody o dočasném přidělení, která musí být podle našeho zákoníku práce 2012 pod sankcí neplatnosti písemná, docházím opět k závěru o rozdílnosti obou právních úprav, neboť s ohledem na znění §58 odst. 3 SZPr. mám za to, že taková dohoda může být uzavřena i ústně.

Po provedené komparaci vzniku a dále možných změn pracovního poměru bych se nyní věnoval srovnání právních úprav skončení pracovního poměru. Podle slovenského zákoníku práce může být pracovní poměr skončen (rozházán) stejnými způsoby, jako podle našeho zákoníku práce 2012. Obdobné jsou i způsoby skončení pracovního poměru u cizince. Odlišnosti obou zákoníků však spočívají v tom, jaké ten či onen zákoník klade podmínky pro to, aby pracovní poměr mohl být tím kterým způsobem ukončen. Jako příklad své úvahy bych vzal dohodu o rozházání pracovního poměru. Ta je upravena v §60 SZPr., podle něhož končí na základě této dohody pracovní poměr dohodnutým dnem. Dále tento paragraf stanoví, že dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uveden důvod skončení pracovního poměru v případě, pokud to požaduje zaměstnanec nebo pokud pracovní poměr končí z důvodu organizačních změn. Jedno vyhotovení dohody je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Do jisté míry je toto ustanovení §60 SZPr. svým obsahem velmi podobné právní úpravě platné a účinné v ČR do 31. 12. 2011 (pokud pominu fakt, že podle naší právní úpravy byla pod sankcí neplatnosti nutná písemná forma dohody a důvody rozházání pracovního poměru musely být uvedeny jen pokud to požadoval zaměstnanec, nikoli vždy docházelo-li k rozházání pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů). Od zákoníku práce 2012 se tedy slovenský zákoník práce stran této problematiky liší především v požadované formě dohody, která v ČR musí být písemná, jinak je absolutně neplatná, podle slovenské právní úpravy však může být dohoda o rozházání pracovního poměru s ohledem na dikci §60 odst. 2 SZPr. i ústní a bude tak platná<sup>175</sup>. Pro výpověď je však již požadována (stejně jako naším zákoníkem práce 2012) písemná forma pod sankcí neplatnosti. Odvolání i souhlas s odvoláním výpovědi je ale možné podle slovenského zákoníku práce učinit i ústně, kdežto podle naší právní úpravy i odvolání výpovědi a souhlas s tímto odvoláním musí mít písemnou formu,

---

<sup>175</sup> Pastvová, I. Skončenie pracovného pomeru [online]. 2011. [citováno 22. dubna 2012]. Dostupné z URL: <[www.e-pravo.sk/articles/view/110/skoncenie-pracovneho-pomeru.html](http://www.e-pravo.sk/articles/view/110/skoncenie-pracovneho-pomeru.html)>

jinak je takový právní úkon neplatný. Problematika skončení pracovního poměru výpovědí se v obou porovnávaných právních úpravách zásadně liší ve dvou hlavních směrech – jednak v koncepci výpovědních důvodů, možností a podmínek jejich užití a dále v délce výpovědních dob, jejichž právní úprava byla dosti změněna od 1. 9. 2011 přijatou novelou slovenského zákoníku práce. Slovenský zákoník práce též prikazuje zaměstnavateli před tím, než přistoupí k výpovědi, postupovat zákonem stanoveným způsobem (§63 odst. 2 SZPr.) *„Skôr ako zamestnávateľ prepustí zamestnanca, je povinný ponúknuť mu inú vhodnú prácu v doterajšom mieste výkonu práce alebo tiež možnosť pripraviť sa na túto inú prácu. Ponuka inej vhodnej práce však nie je možná pri zrušení zamestnávateľa ako celku alebo jeho premiestnení, pri neuspokojivom plnení pracovných úloh zamestnancom, pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny alebo ak by mohlo ísť o okamžité skončenie pracovného pomeru. Túto ponuku zamestnávateľ nemusí uskutočniť ani vtedy, ak nemá voľné pracovné miesto, alebo má voľné len také miesto, ktoré zamestnanec pre svoj zdravotný stav alebo nedostatok odborných znalostí nevie vykonávať.“*<sup>176</sup> Samotné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou dosti podobné, liší se však především podmínkami, za kterých je možno pracovní poměr z konkrétního důvodu ukončit. Především bych zdůraznil rozdílnost obou právních úprav v případě výpovědi z důvodu, že zaměstnanec dosahuje plněním svých pracovních úkolů neuspokojivých výsledků. Podle našeho zákoníku práce 2012 musí zaměstnavatel zaměstnance v posledních 12 měsících na tuto skutečnost upozornit, poskytnout zaměstnanci přiměřenou lhůtu k nápravě a teprve pokud zaměstnanec nezlepší své výsledky, může mu zaměstnavatel dát výpověď. Takovýto mechanismus určuje i slovenský zákoník práce, avšak dobu pro zaměstnavatelovo upozornění má několika násobně kratší a místo 12 měsíců stanovuje dobu pouze posledních 2 měsíců (též tato doba byla zkrácena novelou slovenského zákoníku práce z původních 6 měsíců). Dále spatřuji rozdíl mezi právní úpravou výpovědního důvodu pro porušení povinností zaměstnancem. Rozdíl je v pojmosloví - zatímco zákoník práce 2012 používá pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, slovenský zákoník práce užívá pojmu „porušení pracovní disciplíny“ (tedy pojmu, který se objevoval v našem

---

<sup>176</sup> Černáková, L. Výpověď po novele Zákoníka práce [online]. 2011. [citováno 22. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/v/vypoved-po-novele-zakonnika-prace.html>>

zákoníku práce 1965). Dle mého názoru však rozdílnost pojmosloví není zásadní, ostatně i v obecné rovině pokud se v ČR hovoří o pracovní disciplíně, představíme si právě určité povinnosti vyplývající pro zaměstnance z právních předpisů. Jak jsem již naznačil, rozdílnost porovnávaných právních úprav spočívá i v délkách výpovědních dob. Podle slovenského zákoníku práce je od 1. 9. 2011 obecná výpovědní doba 1 měsíc a slovenský zákoník práce dále v ustanovení §62 stanoví případy, kdy je výpovědní doba delší – podle zmíněného ustanovení může být až 3 měsíce. Jak uvádí L. Černáková, pokud dává výpověď zaměstnanec, je výpovědní doba dvouměsíční, ale pouze za podmínky, pokud jeho pracovní poměr trval ke dni doručení výpovědi nejméně jeden rok (§62 odst. 6 SZPr.), v opačném případě bude výpovědní doba pouze jednoměsíční. Při určení délky výpovědní doby se pak zohlední všechny pracovní poměry na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele, které na sebe bezprostředně navazovaly.<sup>177</sup> Ohledně výpovědní doby lze tedy shrnout, že oproti našemu zákoníku práce 2012 (pokud pominu výjimku stanovenou v ustanovení §51a ZPr. 2012) je slovenskou právní úpravou výslovně umožněna kratší výpovědní doba než dvouměsíční a naopak slovenský zákoník práce výslovně uvádí zvláštní případy, kdy je výpovědní doba delší a to ve vazbě na délku trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele ke dni doručení výpovědi.<sup>178</sup> Za zmínku stojí též výrazně odlišná koncepce srovnávaných právních úprav stran nároku na odstupné. Slovenská právní úprava totiž od 1. 9. 2012 zakazuje souběh výpovědní doby a odstupného. Tím mám na mysli ustanovení §76 SZPr., podle kterého odstupné náleží pouze v případě ukončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů, pro nadbytečnost zaměstnance anebo z důvodu, že zaměstnanec ztratil podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práce. Pokud však z těchto důvodů dojde k výpovědi, odstupné zaměstnanci nenáleží. Podle §76 odst. 2 SZPr. má však zaměstnanec právo před počátkem běhu výpovědní doby požádat zaměstnavatele, aby byl pracovní poměr skončen dohodou a pokud tak učiní, zaměstnavatel je povinný jeho žádosti vyhovět. „V praxi to bude znamenat, že sa buď zamestnanec rozhodne pre čerpanie výpovednej

---

<sup>177</sup> Černáková, L. Výpověď po novele Zákoníku práce [online]. 2011. [citováno 22. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/v/vypoved-po-novele-zakonnika-prace.html>>

<sup>178</sup> Slezáková, Z. Prehľad zmien v Zákoníku práce od septembra 2011 [online]. 2011. [citováno 22. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.e-pravo.sk/articles/view/115/prehľad-zmien-v-zakonniku-prace-od-septembra-2011.html>>

*doby alebo prijme od zamestnávateľa odstupné. Ďalšou možnosťou je zotrvanie v pracovnom pomere len časť výpovednej doby a vyplatenie pomernej časti odstupného. Výber je na zamestnancovi a zamestnávateľ mu musí vyhovieť.*<sup>179</sup> I ve slovenském zákoníku práce se objevuje institut zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem, včetně výjimek z tohoto zákazu a případů, kdy se výjimky nepoužijí. Výčet ochranných dob je totožný s výčtem podle zákoníku práce 2012, ale navíc je ochranou dobou i doba, v níž se osamělá zaměstnankyně či osamělý zaměstnanec starají o dítě mladší než 3 roky. Slovenský zákoník práce obsahuje též rozdílnou právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel tak může učinit tehdy, pokud zaměstnanec byl pravomocně odsouzený pro úmyslný trestný čin. Na rozdíl od našeho zákoníku práce 2012 tak pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele není podmínkou, aby byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání 1 roku, resp. 6 měsíců, ale stačí, pokud byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin. Druhým případem, kdy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr je situace, kdy zaměstnanec porušil závažně pracovní disciplínu. Podle našeho zákoníku práce 2012 je tento důvod okamžitého zrušení pracovního poměru vázán na nikoli závažné, ale na zvláště hrubé porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Musím tedy konstatovat, že slovenský zákoník práce rozlišuje pouze závažné a méně závažné porušení pracovní disciplíny (tedy jen dva stupně intenzity), kdežto podle naší pracovněprávní úpravy jsou stupně intenzity tři, a to soustavné méně závažné, závažné a zvláště hrubé porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Aby mohlo v ČR tedy dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, nestačí, aby zaměstnanec svým chováním naplnil stupeň závažného porušení, ale musí být naplněn stupeň zvláště hrubého porušení. Ohledně okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pak dlužno uvést, že slovenský zákoník práce ke dvěma důvodům shodným se zákoníkem práce 2012 uvádí důvod třetí, a to ten, pokud je bezprostředně ohrožený život nebo zdraví zaměstnance (§69 odst. 1 písm. c)). K tomu rozšiřuje práva mladistvého zaměstnance okamžitě skončit pracovní poměr též v případě, pokud

---

<sup>179</sup> Černáková, L. Výpověď po novele Zákoníka práce [online]. 2011. [citováno 22. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/v/vypoved-po-novele-zakonnika-prace.html>>

mladistvý zaměstnanec nemůže nadále vykonávat práci bez ohrožení jeho morálky. Zásadní rozdíl je ve lhůtě, ve které může zaměstnanec okamžitě zrušit svůj pracovní poměr. Zatímco podle naší právní úpravy tak může učinit ve lhůtě 2 měsíců, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod vznikl (§59 ZPr. 2012), podle §69 odst. 3 SZPr. tak může učinit pouze v subjektivní lhůtě 1 měsíce. Pro úplnost ještě zmíním poslední způsob skončení pracovního poměru, tj. jeho skončení ve zkušební době, kdy slovenský zákoník práce (shodně s naším zákoníkem práce do 31. 12. 2011) pro tento případ stanovuje povinnost doručit druhému účastníkovi písemné oznámení o skončení pracovního poměru, a to v pořádkové lhůtě alespoň tři dny přede dnem, kterým má pracovní poměr skončit. Z mého pohledu pak nelogicky rozlišuje formu skončení pracovního poměru ve zkušební době tak, že obecně může být skončen i ústně, kdežto pokud se takto končí s těhotnou ženou, matkou do konce devátého měsíce po porodu nebo s těhotnou ženou, může být ukončen pouze písemně pod sankcí neplatnosti, jen ve výjimečných případech nesouvisejících s těhotenstvím a mateřstvím a ukončení musí být náležitě odůvodněno. Podle našeho zákoníku práce 2012 může být pracovní poměr zrušen ve zkušební době vždy pouze písemně a to pod sankcí neplatnosti a navíc nemůže být zrušen v době prvních 14 (21) kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Problematika neplatnosti skončení (rozvázání) pracovního poměru je upravena víceméně shodně. Za zmínku stojí skutečnost, že slovenský zákoník práce nezná moderační právo soudu tak, jak je nově obsaženo v našem zákoníku práce 2012. Podle §69 odst. 2 ZPr. 2012 může soud v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu zaměstnanci, pokud celková doba, za kterou by měla náhrada mzdy nebo platu příslušet, přesahuje 6 měsíců. Slovenský zákoník práce však naopak nemožnost soudního zásahu do výše náhrady mzdy do jisté míry vyvažuje ustanovením §79 odst. 2, podle kterého v případě, že by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy za více než devět měsíců, je zaměstnavatel povinen tuto náhradu mzdy poskytnout jen za devět měsíců.

Pracovněprávní vztahy podle slovenské právní úpravy však nevznikají jen uzavřením pracovní smlouvy, ale podle ustanovení §1 odst. 5 SZPr. vznikají též uzavřením některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Předně musím zdůraznit, že zatímco náš zákoník práce 2012 umožňuje uzavřít dva typy těchto dohod –

dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, slovenský zákoník práce rozlišuje tři typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodu o provedení práce, dohodu o brigádnické práci studentů a dohodu o pracovní činnosti. Z ustanovení §223 SZPr. je patrná (jako je tomu v případě naší právní úpravy) preference pracovního poměru. Slovenský zákoník práce umožňuje uzavření dohod též s mladistvým zaměstnancem, avšak jen za podmínky, že jejich uzavřením nedojde k ohrožení zdravého vývoje, bezpečnosti a mravnosti mladistvého nebo k ohrožení jeho přípravy na budoucí povolání. Na pracovněprávní vztah založený dohodami se vztahují všeobecná ustanovení slovenského zákoníku práce, obsažená v jeho první části a také ustanovení šesté části, která upravují záležitosti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále pak slovenský zákoník práce pro účely dohod zvláště upravuje v §224 demonstrativním způsobem povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele a jejich odpovědnost za škodu, která je obdobná jejich odpovědnosti v pracovním poměru. Jak je patrné z výše uvedeného, na rozdíl od našeho zákoníku práce 2012 (konkrétně §77 odst. 2 ZPr. 2012) tedy slovenský zákoník práce výslovně nestanoví, že se až na určité výjimky na dohody vztahuje právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru, ale povoluje pouze užití ustanovení obsažených ve své první a šesté části. To má mimo jiné za následek, že zaměstnanci pracující na základě některé z dohod tak nemají nárok např. na dovolenou, náhradu mzdy při překážkách v práci, na odměnu za práci přesčas atd.<sup>180</sup>, naproti tomu podle našeho zákoníku práce 2012 je možné sjednat se zaměstnancem pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti např. právo na dovolenou (§77 odst. 3 ZPr. 2012).

Po tomto obecném úvodu bych porovnal konkrétní právní úpravu jednotlivých typů dohod. Co se týká právní úpravy dohody o provedení práce, musím konstatovat, že v porovnání s naší právní úpravou se dosti odlišuje. Rozdíl je především v rozsahu práce, neboť podle §226 odst. 1 SZPr. je možno tuto dohodu uzavřít, jestliže rozsah práce nepřesahuje 350 hodin v kalendářním roce, kdežto podle naší právní úpravy nesmí rozsah práce přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Dalším rozdílem jsou širším způsobem stanovené obligatorní náležitosti této dohody – vymezení pracovní úlohy a doby, ve které má být tato úloha vykonána, dále pak sjednání odměny za vykonání pracovní úlohy a uvedení rozsahu práce, pokud nevyplývá přímo z vymezení pracovní

---

<sup>180</sup> Kiklicová, M. Pracovní pomer alebo dohoda? [online]. 2011. [citováno 23. dubna 2012]. Dostupné z URL: <<http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/p/pracovny-pomer-alebo-dohoda.html>>

úlohy (§226 odst. 2 SZPr.). Naším zákoníkem práce 2012 je dohoda o provedení práce upravena velmi stroze pouze jedním paragrafem o jednom odstavci (§75 ZPr. 2012). Ačkoli slovenský zákoník práce této dohodě věnuje také pouze jeden paragraf, tento je rozpracován do více odstavců a zákonným způsobem upravuje mimo jiné i možnost odstoupení od dohody. Zaměstnavatel může odstoupit v případě, že pracovní úloha není zaměstnancem vykonána v dohodnuté době a zaměstnanec může odstoupit, pokud nemůže pracovní úlohu vykonat z důvodu, že mu nebyly zaměstnavatelem vytvořeny dohodnuté pracovní podmínky. Slovenský zákoník práce dále upravuje i splatnost odměny za vykonání pracovní úlohy (obvykle je splatná po dokončení a odevzdání práce) a též řeší situaci, kdy zaměstnanec zemře před splněním pracovní úlohy. Pokud se tak stane a zaměstnavatel může výsledky práce zaměstnance použít, stává se právo na odměnu přiměřenou vykonané práci součástí dědictví. Dohoda o brigádnické práci studentů má omezený okruh subjektů, které mohou být na základě této dohody v pozici zaměstnance. Již z jejího názvu je patrné, že tuto dohodu může zaměstnavatel uzavřít jen s fyzickou osobou, která má statut studenta. Skutečnost, že fyzická osoba je studentem je třeba doložit potvrzením, které tvoří nedílnou součást dohody. Slovenský zákoník práce nově od 1. 9. 2011 obsahuje v §228 odst. 2 výjimky, kdy potvrzení statutu studenta není třeba. Dohodu je možné uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Pominu-li skutečnost, že se týká výhradně studentů, velmi se blíží naší dohodě o pracovní činnosti. Toto je patrné zejména ze zákonem stanoveného rozsahu práce, který nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž průměr je počítán za dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za 12 měsíců. Podobnost s naší dohodou o pracovní činnosti shledávám i v tom, že dohoda o brigádnické práci studentů musí obsahovat stejné obligatorní náležitosti (dohodnutou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá), pouze navíc musí obsahovat i ujednání o odměně za vykonanou práci. Třetí dohodou výslovně upravenou slovenským zákoníkem práce je dohoda o pracovní činnosti. Má obdobnou zákonnou úpravu jako dohoda o brigádnické práci studentů, významně se však od této dohody liší možným rozsahem práce, neboť podle ustanovení §228a SZPr. je na základě této dohody možné vykonávat práci pouze v rozsahu maximálně 10 hodin týdně. Pro úplnost musím doplnit, že všechny tři dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr musí být podle slovenského zákoníku práce uzavřeny v písemné formě, jinak jsou neplatné.



## Závěr

Závěrem své rigorózní práce bych rád zhodnotil platnou a účinnou právní úpravu právních skutečností vedoucích ke vzniku, změně či zániku základních individuálních pracovněprávních vztahů, a to s důrazem na zhodnocení kladů a záporů zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který výrazným způsobem s účinností od 1. 1. 2012 novelizoval zákoník práce. V této souvislosti též nastíním své úvahy de lege ferenda.

Jak vyplynulo z příslušných kapitol mé práce, za obrovský přínos zmíněné novely zákoníku práce považuji normativní vyjádření principu subsidiarity. Podle mého názoru totiž stav do 31. 12. 2011 nebyl vyhovující, neboť není možné dlouhodobě vycházet pouze z nálezu Ústavního soudu, který princip subsidiarity proklamoval již o několik let dříve. Obecně v soukromém právu je pravidlem (a např. obchodněprávní úprava či oblast rodinného práva mému názoru přisvědčují), že pokud mezi obecným a zvláštním právním předpisem má platit princip subsidiarity, je žádoucí, aby zvláštní právní předpis výslovně stanovil, že pokud některé otázky neupravuje sám, použije se podpůrně obecnější právní předpis. V souvislosti s principem subsidiarity jsem ve své práci zmiňoval i jeho limity, např. ustanovení §4a ZPr. 2012, přičemž jsem došel k závěrům, že ve zmíněném paragrafu vyjmenované občanskoprávní instituty, které není možné pro pracovněprávní vztahy použít, nepřispívají k deklarovanému posílení ochrany zaměstnance, ale naopak v určitých případech (např. v zákazu postoupení pohledávky) jeho pozici oslabují. V budoucnu by bylo vhodné pečlivěji zhodnotit klady a zápory jednotlivých občanskoprávních institutů, které není možné pro pracovněprávní vztahy použít a jejich zákonný výčet přehodnotit.

Dále lze pozitivně hodnotit skutečnost, že byla odstraněna veškerá delegační ustanovení, která odkazovala v konkrétních věcech na občanskoprávní úpravu. Též nebylo možné udržovat stav navozený nálezem Ústavního soudu, kterým tento soud konstatoval, že tato ustanovení je nutné považovat za nadbytečná, avšak byla v zákoníku práce ponechána, neboť Ústavní soud se nepovažoval za kompetentní, aby tato ustanovení (nad rámec těch, která ke zrušení byla navržena navrhovatelem) rušil.

K základním zásadám pracovněprávních vztahů uvedeným v §1a ZPr. 2012 mám tu výhradu, že do budoucna by bylo vhodnější tyto lépe přeformulovat a

systematičtěji zařadit resp. vhodněji seskupit. Nepochybně existují obecné občanskoprávní zásady, které musí být pro pracovněprávní vztahy určitým způsobem korigovány, či modifikovány - např. modifikace zásady rovnosti do podoby zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Nedomnívám se však, že je nutné výslovně uvádět např. zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, případně zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance, protože to jsou ústavní zásady zakotvené již v Listině základních práv a svobod, která má nepochybně obrovský vliv na celý právní řád ČR, neboť je součástí ústavního pořádku ČR. V zákoníku práce 2012 by tak měly být systematicky upraveny jen ty zásady, které se s ohledem na zvláštní povahu pracovněprávních vztahů musí lišit od obecných občanskoprávních zásad. Z hlediska zásad je lépe koncipovaný slovenský zákoník práce, neboť jsou v něm seskupeny více jednotně a číslovány v jednotlivých článcích, avšak i v tomto případě lze vytýkat, že jsou v mnoha případech duplicitní s ústavními zásadami.

K nejvíce zásadním závěrům však docházím v případě právní úpravy neplatnosti právních úkonů. Jsem toho názoru, že není příliš uspokojivý stav, kdy zákoník práce 2012 si „po svém“ upravuje vady v obsahu a vady ve formě právních úkonů a s tím spojené otázky absolutní a relativní neplatnosti právních úkonů. Vývoj této problematiky si za dobu účinnosti zákoníku práce od 1. 1. 2007 prošel několika fázemi. Původně byl postaven na relativní neplatnosti právních úkonů s tím, že absolutně byly neplatné jen vadné právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, později byl postaven na výlučné relativní neplatnosti, až dospěl do současné fáze, kdy je primárně postaven na relativní neplatnosti s taxativně stanovenými případy absolutní neplatnosti a navíc rozlišuje neplatnost jako následek vady obsahu právních úkonů a neplatnost jako následek vady formy právních úkonů. Současná koncepce neplatnosti není ideální z toho důvodu, že občanský zákoník je postaven na koncepci přesně opačné, tj. preferenci absolutní neplatnosti s taxativně vyjmenovanými případy relativní neplatnosti. Jsem toho názoru, že zákoník práce 2012 by měl v tomto korespondovat s občanským zákoníkem, neboť se v obou případech jedná o soukromoprávní předpisy a v této otázce by měly být založeny na obdobných pravidlech. Je pravdou, že relativní neplatnost liberalizuje pracovněprávní vztahy, posiluje autonomii vůle a odpovědnost

účastníků pracovněprávních vztahů, ale přesto se domnívám, že by stačovalo, pokud by právní úprava neplatnosti byla ponechána principu subsidiarity. Vyskytují se názory, že takovéto úpravy bylo třeba s ohledem na nový občanský zákoník. Pokud by však byla problematika neplatnosti právních úkonů řešena formou subsidiarity, nebylo by třeba po nabytí účinnosti (1. 1. 2014) nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) znovu novelizovat zákoník práce 2012. Současná právní úprava neplatnosti právních úkonů je totiž specifická a nejen že neodpovídá koncepci občanského zákoníku, ale dokonce neodpovídá ani koncepci nového občanského zákoníku. Jsem si vědom toho, že moje nastíněné řešení má svá úskalí v tom, že by prakticky znamenalo obrát o 180 stupňů, neboť zavedením principu subsidiarity bychom se posunuli ze současné preference relativní neplatnosti k preferenci absolutní neplatnosti a po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku by následoval opět obrát k upřednostnění relativní neplatnosti. Takovéto prudké změny by jistě měly výrazný dopad na právní jistotu subjektů pracovněprávních vztahů, avšak se nedomnívám, že tento dopad by byl výraznější, než jaký způsobuje (resp. bude způsobovat) současná právní úprava neplatnosti. Mám na mysli právní nejistotu vzniklou v důsledku mnohdy nejasných případů o jakou neplatnost se vlastně jedná, či z toho pohledu, že je sice jasné, o jakou neplatnost se jedná, avšak to či ono ustanovení si zásadním způsobem odporuje s jiným ustanovením zákoníku práce 2012. Nedokonalá je též terminologie, kdy jsou pod vady obsahu právního úkonu zařazeny i vady, které vadami obsahu ve skutečnosti vůbec nejsou, což má opět za následek značný dopad na otázku, zda je ten či onen vadný právní úkon neplatný absolutně či relativně. Právním rozbořením této užití zákonné terminologie pak můžeme dojít téměř k absurdnímu závěru, že snad může připadat v úvahu pouze jediný relativně neplatný právní úkon (z důvodu vady jeho obsahu) a to takový, který sice odporuje zákonu či jej obchází, avšak jsou tímto právním úkonem naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů – k takovému závěru však úvahy zákonodárce s ohledem na důvodovou zprávu k novele zákoníku práce rozhodně nesměřovaly. V případě právní úpravy neplatnosti právních úkonů pro vadu jejich formy sice lze pozitivně hodnotit výrazné zjednodušení (odstranění dovětek „jinak je neplatný“ či „jinak je neplatná“) avšak problémy vyvstávají z faktu, že ze zákonné dikce není mnohdy jasný druh neplatnosti a některá ustanovení si dokonce odporují. Pokud

nedojde novelizací k odstranění výše uvedených nesrovnalostí, bude jistě úlohou soudů, aby předmětná nejasná ustanovení byla vyložena.

Pokud bych měl zhodnotit právní úpravu konkrétních pracovněprávních skutečností, pak musím konstatovat, že tato je výrazně srozumitelnější bez zásadních rozporů. Jisté výhrady mohou vznést především k oblasti zákonných ustanovení týkajících se skončení pracovního poměru. Stálo by jistě za to opětovně otevřít například otázku, zda je skutečně nezbytné, aby jedním z výpovědních důvodů byla skutečnost, že zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Pokud by zákonodárce přesto došel k závěru, že snížení případně neposkytnutí náhrady mzdy zaměstnanci za takové porušení je pro zaměstnance nedostatečným trestem, pak bych viděl jako vhodné přímo do zákona definovat alespoň demonstrativním výčtem, co se za takové zvlášť hrubé porušení bude považovat. Dále by podle mého názoru mělo být do budoucna opětovně novelizováno ustanovení týkající se případného pokračování základního pracovněprávního vztahu po smrti zaměstnavatele. Nevidím žádný důvod k tomu, aby (jako je tomu v současnosti) mohl pokračovat pracovněprávní vztah pouze po smrti zaměstnavatele - živnostníka, čímž si myslím, že jsou znevýhodňováni zaměstnanci jiných fyzických osob – např. asistentka notáře či advokáta.

Pokud bych měl zhodnotit právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a případně navrhnout možné budoucí změny, pak bych doporučil u dohody o provedení práce širším způsobem formulovat obligatorní náležitosti. U dohody o provedení práce pak spatřuji s ohledem na zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ jako nadbytečné ustanovení o tom, že takováto dohoda může být uzavřena, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Uvedené ustanovení by podle mého názoru bylo na místě v případě, kdy by naopak nebylo možné uzavřít tuto dohodu v nižším rozsahu než 300 hodin.

Komparací právní úpravy právních skutečností vedoucích ke vzniku, změně či zániku individuálních pracovněprávních vztahů v ČR a SR jsem dospěl k závěru, že ačkoli by se s ohledem na dlouholetý vývoj obou zemí mohlo zdát, že právní úprava v této oblasti bude shodná, není tomu tak a mnohdy se dokonce výrazně odlišuje. Slovenský zákoník práce dodnes obsahuje pasáže, které v naší právní úpravě od 1. 1. 2012 již obsaženy nejsou, na druhé straně právní úprava jiných oblastí (např. neplatnosti

právních úkonů) je řešena vhodnějším způsobem. Proto nemohu konstatovat, že by porovnávaná česká a slovenská pracovněprávní úprava byla celkově výrazně horší či lepší. Musím však zmínit nechvalný fakt, že ačkoli počet novelizací zákoníku práce v každé z porovnávaných zemí překročil číslo 20, našemu zákonodárci k tomu bohužel stačila přibližně poloviční doba, než kterou potřeboval slovenský zákonodárce.

## Cizojazyčné resumé

This work is aimed at Labour Law as I consider it to be one of the most important branches of law. The reason is simple – everybody needs to earn money for their living and one of the possible ways is a labour relation. The purpose of this work is to present the main legal facts in Labour Law. Generally, my work is divided into five parts, some of which include chapters, which can also contain subchapters.

In the first part of my work I defined the relationship between the Labour Code and the Civil Code. This relationship has made a big progress. The previous Labour Code, which was in force for 40 years (until December 31<sup>st</sup>, 2006) was totally independent of the Civil Code. The present Labour Code is based on the principle of subsidiarity. It means that we should apply the provisions of the Labour Code if it enacts something different than the Civil Code. In the other cases we should apply the Civil Code. In the second chapter of this part I mentioned the principle of subsidiarity, which is now set by Labour Code, not only declared by The Constitutional Court of the Czech Republic. Important are also the limits of the principle of subsidiarity.

The second part is devoted to the system of legal facts. I stated that we can distinguish between subjective legal facts and objective legal facts. Subjective legal facts are based on the will and its manifestation of any party of a labour relation and can be divided into legal acts and illegal acts. Objective legal facts are not based on the will of any party of a labour relation and can be divided into legal events and illegal states.

In the third part I focused on the general definition of legal acts in correspondence with Labour Law, their kinds, elements and forms. The elements are usually divided into four groups – elements of will and its manifestation, elements of person (separately for an employee and an employer) and elements of subject-matter of legal acts. If the legal act doesn't have all the necessary elements or is taken in incorrect form, we can speak about its defects, which can be withdrawal from contract, nullity (invalidity) of a legal act or opposed legal act (relative unenforceability). I deal with all these defects in the fifth chapter of the third part.

The fourth part of my work is devoted to particular legal facts in Labour Law and consist of 2 chapters. The first chapter deals with particular legal acts in Labour Law and include five subchapters. A labour relation can be either in the form of an employment or it can be realised also outside the scope of an employment – e.g. by an

agreement to complete a job (see the fifth subchapter). The first subchapter is about an employment itself, its concept and its kinds. The next three subchapters are divided in accordance with the existence of an employment criterion, i.e. whether the legal act leads to the formation of an employment (employment contract, appointment) or to any alteration of employment (alteration in the subject and object of employment) or to the termination of employment (discharge by agreement, notice, instant notice or abrogation of a labour contract during the trial period). Employment can be formed not only by an employment contract but also by an appointment. I focused on the employment contract, because in my opinion it is one of the most important legal acts in Labour Law. I considered also its form, essential and facultative elements and I also mentioned the period before the employment formation. The second chapter deals with other legal facts in Labour Law – passage of the time and the death – and their influence on existence of a labour relation.

In the fifth part of my work I compared relevant legislation regarding legal facts in Labour Law of the Czech Republic and of the Slovak Republic. I tried to point out any differences and finally I reached the conclusion that compared provisions of Czech Labour Code and Slovak Labour Code are not similar, although both countries were for a long period only one country with common statutory development.

## **Abstrakt**

Autor ve své práci popisuje právní skutečnosti vedoucí ke vzniku, změně či zániku základních individuálních pracovněprávních vztahů. Práce je rozdělena do pěti částí. V první části se autor zabývá historickým vývojem vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku. Druhá část práce je věnována systematice právních skutečností, kdy autor popisuje především kritéria jejich dělení. Autor klade důraz na právní úkony, proto se ve třetí části práce zabývá právními úkony z obecnějšího pohledu, avšak se souvztažnostmi k pracovnímu právu, vymezuje pojem právních úkonů, jejich druhy, náležitosti a formy. Stranou neponechává ani následky vadných právních úkonů. Čtvrtá část práce je věnována konkrétním právním skutečnostem v pracovním právu. V první kapitole této části se autor zabývá právními úkony v pracovním právu, a to podle kritéria, zda vedou ke vzniku, změně či zániku pracovního poměru. K tomu doplňuje též dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V druhé kapitole čtvrté části se autor zabývá jinými právními skutečnostmi v pracovním právu, výslovně zmiňuje právní události – plynutí času a smrt některého ze subjektů pracovněprávního vztahu. V páté části práce autor provádí komparaci právní úpravy pracovněprávních skutečností v České republice a Slovenské republice.

## **Klíčová slova**

Právní skutečnosti, pracovněprávní vztah, pracovní poměr



## **Summary**

The author in his work describes Legal facts leading to the formation, alteration or termination of basic individual labour relationships. The work is divided into five parts. In the first part the author deals with historical progress of relationship between the Labour Code and the Civil Code. The second part of the work is devoted to the system of legal facts, when the author first of all describes their kinds. The author focus on legal acts, so that in the third part of the work deals with legal acts in general aspect however focused on Labour Law, defines general definition of legal acts, their kinds, elements, forms and defects. The fourth part of the work is devoted to particular legal facts in Labour Law. In the first chapter of this part the author deals with legal acts in Labour Law using the criterion whether the legal act leads to the formation, alteration or termination of an employment and also adds agreements of work performed outside an employment. In the second chapter of the fourth part the author deals with other legal facts in Labour Law, explicitly mentions legal events - passage of the time and the death of any subject of a labour relation. In the fifth part of the work the author compares relevant legislation regarding legal facts in Labour Law of the Czech Republic and of the Slovak Republic.

## **Key words**

Legal facts, labour relation, employment

## Seznam použité literatury a jiných pramenů

### A) Monografie

- Barancová, H. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. BECK, 2010, 704 s.
- Bezouška, P. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 320 s.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 572 s.
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 1084 s.
- Dolanský, L. Právní úkony v pracovním právu, jejich formy a náležitosti. Diplomová práce. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2010, 83 s.
- Eliáš, K. a kol. Občanský zákoník. Velký akademický komentář. 1. svazek. Praha: Linde Praha a.s., 2008, 1391 s.
- Fiala, J., Kindl, M., et al. Občanský zákoník. Komentář. I. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, 904 s.
- Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s.
- Gerloch, A. Teorie práva. 4. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s.
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2 aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2008, 927 s.
- Hůrka, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha: ASPI, 2008, 124 s.
- Jakubka, J. a kol. Zákoník práce s komentářem. 3. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, 1095 s.
- Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, 1088 s.
- Knapp, V. Teorie práva. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s.
- Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné 1. Praha: ASPI, 2005, 524 s.
- Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, 507 s.

Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459.

Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 1236 s.

Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce.

Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 741 s.

## **B) Odborné články**

Bezouška, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 16

Bezouška, P., Hůrka, P. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy. 2012, roč. 20, č. 6

Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy. 2008, roč. 16, č. 18

Bělina, M., Bezouška, P. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. Právní fórum. 2007, roč. 4, č. 1

Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17

Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. Práce & mzda. 2012, roč. 60, č. 1

Bukovjan, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce & mzda. 2010, roč. 58, č. 8

Čechtická, A., Mlýnková, A. Největší změny v zákoníku práce. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 12

Fetter, R. Dohoda o rozvázání pracovního poměru – nově od 1. ledna 2012. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 11

Hendrychová, I. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. In *Sborník příspěvků z konference Olomoucké debaty mladých právníků 2008*. Olomouc: Iuridicum olomoucense, o.p.s., 2008

Hůrka, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce 2012. Práce & Mzda. 2011, roč. 59, č. 10

Jakubka, J. Novela zákoníku práce od roku 2012. Práce & mzda. 2011, roč. 59, č. 6

Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. *Práce & mzda*. 2010, roč. 58, č. 6

Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. *Práce & mzda*. 2010, roč. 58, č. 7

Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. *Práce & mzda*. 2010, roč. 58, č. 9

Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. *Práce & mzda*. 2010, roč. 58, č. 10

Jouza, L. Podmínky podle občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Právní rádce*. 2010, roč. 18, č. 8

Pašta, M. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*. 2011, roč. 19, č. 10

Stránský, J. Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích po novele zákoníku práce. *Práce & mzda*. 2011, roč. 59, č. 11

Šubrt, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce & mzda*. 2011, roč. 59, č. 11

Vrcha, P. K otázce neplatnosti právního úkonu pro nedostatek svobody vůle. *Právní rozhledy*. 2010, roč. 18, č. 2

Vysokajová, M. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část. *Právní fórum*. 2012, roč. 9, č. 4

## **C) Elektronické zdroje**

Blechová, E. Je „nové“ řešení pracovního poměru na dobu určitou po 01. 01. 2012 „jen“ dobré? [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/je-nove-reseni-pracovniho-pomeru-na-dobu-urcitou-po-01012012-jen-dobre-78558.html>>

Černáková, L. Výpověď po novele Zákoníka práce [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/v/vypoved-po-novele-zakonnika-prace.html>>

Fetter, R. Dohoda o pracovní činnosti – pravidla od 1. 1. 2012 [online]. 2012. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-pravidla-od-1-1-2012-79551.html>>

Fetter, R. Dohoda o provedení práce – nově od 1. 1. 2012 [online]. 2012. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-nove-od-1-1-2012-79929.html>>

Jelínek, T. Neplatnost právních úkonů podle novely zákoníku práce [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/neplatnost-pravnich-ukonu-podle-novely-zakoniku-prace-78257.html>>

Kiklicová, M. Pracovní pomer alebo dohoda? [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/p/pracovny-pomer-alebo-dohoda.html>>

Maulwurf, A. Relativní neplatnost právních úkonů podle zákoníku práce [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/relativni-neplatnost-pravnich-ukonu-podle-zakoniku-prace-70975.html>>

Odrobinová, V. Výpověď pro zvláště hrubé porušení léčebného režimu [online]. 2012. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-zvlaste-hrube-poruseni-lecebneho-rezimu-81230.html>>

Odstoupení od pracovní smlouvy po novele zákoníku práce 2012 [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://hrportal.cz/odstupeni-od-pracovni-smlouvy-po-novele-zakoniku-prace-2012-cid267969/>>

Pastvová, I. Pracovní pomer – vznik [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.sk/articles/view/95/pracovny-pomer-vznik.html>>

Pastvová, I. Skončenie pracovného pomeru [online]. 2011. Dostupné z URL: <[www.epravo.sk/articles/view/110/skocenie-pracovneho-pomeru.html](http://www.epravo.sk/articles/view/110/skocenie-pracovneho-pomeru.html)>

Pastvová, I. Základné zásady a pojmy Zákonníka práce [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.e-pravo.sk/articles/view/80/zakladne-zasady-a-pojmy-zakonnika-prace.html>>

Randlová, N., Daněk, M. Zákoník práce ve světle nálezu ÚS [online]. 2008. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakonnik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>>

Randlová, N. Platnost dohody o rozvázání pracovního poměru [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/platnost-dohody-o-rozvazani-pracovniho-pomeru-76783.html>>

Slezáková, Z. Prehľad zmien v Zákonníku práce od septembra 2011 [online]. 2011.  
Dostupné z URL: <<http://www.e-pravo.sk/articles/view/115/prehľad-zmien-v-zakonníku-práce-od-septembra-2011.html>>

## **D) Právni predpisy**

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice č.2001/23/EHS ze dne 12. 3. 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 257/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 2 /1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

## **E) Soudní judikatura**

Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 625/03 ze dne 14. 4. 2005

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 3 Cdon 946/96 ze dne 14. 10. 1996

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 227/2000 ze dne 29. 11. 2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 ze dne 17. 5. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 ze dne 21. 10. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1863/2003 ze dne 17. 2. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 30 Cdo 437/2003 ze dne 26. 2. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2507/2003 ze dne 28. 4. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2654/2006 ze dne 10. 7. 2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1760/2007 ze dne 11. 3. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 31 Cdo 135/2007 ze dne 26. 8. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7. 7. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4891/2009 ze dne 5. 1. 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 891/2010 ze dne 20. 5. 2011

Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 664/2003 ze dne 2. 7. 2003

Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1288/2003 ze dne 20. 11. 2003

## Seznam použitých zkratk a jejich význam

aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
ČR	Česká republika
LZPS	Zákon č. 2 /1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
např.	například
ObčZ.	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ObchZ.	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
resp.	respektive
SObčZ.	Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
SR	Slovenská republika
SZPr.	Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
tj.	to je
TrZ.	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
ZPr.	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (do 31. 12. 2011)
ZPr. 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPr. 2012	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (od 1. 1. 2012)
ZZ.	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ŽivZ.	Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů